

**EL FIN DE LA FUERZA VINCULANTE DE LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO DE  
PUERTO RICO: LA LEY 26, ABRIL 2017**

**Carlos Alá Santiago Rivera**

**Karin J. Robles Ramos**

**Publicado en “Comentario sobre la Reforma Laboral 2017”, Carlos  
Alá Santiago Rivera (editor).**

**Auspiciador Principal: Centro de Estudios Económicos, Sociales,  
Jurídicos y del Trabajo (CEESJUTRA)**

**Co-Auspiciadores: Asociación de Juristas Laboralistas de Puerto  
Rico (ALJPR), Colegio de Abogados de Puerto Rico (CAPR),  
Escuela Graduada de Administración Pública (UPR-EGAP)**

**2017**

La Ley para dar Cumplimiento al Plan Fiscal (Ley Núm. 26 del 29 de abril del 2017) es parte del concierto de leyes que hemos identificado como la “Reforma Laboral 2017”, junto con otros tres “jinetes del apocalipsis”

Originalmente, la Ley fue el polémico Proyecto de la Cámara Núm. 938 que se discutió con celeridad y se impuso tutelado por la misma y

antidemocrática lógica legislativa de la acción del poder del Estado.  
(Ley Núm. 26, 2017, Art. 1.02, p. 29)

Racionalidad macabra que se ha utilizado consistentemente en las leyes de reforma laboral que le han antecedido, a partir del 2009.

El título del estatuto devela que su eje o intención principal es dar cumplimiento al plan fiscal 2017, que aprobó la administración del Partido Nuevo Progresista (PNP) del Dr. Ricardo Rosselló Nevares. Cónsono con este propósito, esta administración impuso un sistema uniforme de beneficios marginales a través de todo el sector público, reduciendo los mismos al nivel más bajo posible para de esta forma asegurar su política pública de garantizar ahorros provenientes de los derechos de las personas que trabajan.

Por tal razón, esta ley incorpora una cantidad enorme de suspensiones de derechos laborales a las ya aprobadas, especialmente, para el sector público del antiguo gobierno central, pero con repercusiones en otras dimensiones del sistema comprensivo de relaciones laborales. En un claro afán ideológico, se trata de atemperar, con mayor precisión, las suspensiones de derechos laborales y sociales contenidos en las tres leyes principales de la Reforma Laboral 2017, al cumplimiento de ese plan de ajuste fiscal aprobado en el contexto de PROMESA.

La Ley constituye el primer y nuevo invitado del cóctel legislativo antiobrero que anticipamos se seguirá sirviendo discrecional y paulatinamente para concretizar las exigencias del plan fiscal 2017 y de PROMESA.

Esta incluye 12 páginas de enmiendas a la Ley Núm. 8 del 2017, que rige el sistema de personal público y que fue aprobada en el mes febrero, haciendo más venenosa su implantación.

Entre las enmiendas más significativas se pueden destacar las siguientes.

Primero, la integración de las funciones de la nueva Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del

Gobierno de Puerto Rico (OATRHGPR) con las del director o directora de la entidad. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.12, p. 54-55)

Segundo, el exceptuar a las Alianzas Público Privadas Participativas (APP + P) de la obligación de adoptar reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito para la administración de recursos humanos. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.13, p. 55)

Tercero, asegurar que sea la OATRHGPR, en vez de las agencias, la que determine lo que constituyen las “cualificaciones especiales” a ser consideradas en la evaluación para ascensos, traslados, descensos y movilidad.

Cuarto, autorizar los destakes del personal como otro de los mecanismos autorizados para implantar la movilidad dentro del sistema de personal. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.14, p. 56)

Quinto, será la OATRHGPR, en lugar de las agencias, la que administrará el plan de retribución de todo el sistema de personal. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.17, p. 59-60) Como es obvio, estas primeras medidas abonan a la centralización de la administración de los recursos humanos en el sector público.

Sexto, los gerentes de las agencias públicas ya no pueden tomar la determinación de que una persona en proceso de habilitación en el servicio público continuara trabajando. La Ley Núm. 26 ubicó ese control bajo la tutela del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.15, p. 58)

Séptimo, se enmendaron los requisitos para autorizar contrataciones, bajo la premisa de la “necesidad urgente e inaplazable del servicio”, durante el periodo pre y post eleccionario. En ese sentido, la Ley Núm. 26 exige que la necesidad urgente de servicio utilizada para justificar la prohibición de contratar, se constituya solamente por aquellas “acciones esenciales o indispensables que es menester efectuar en forma apremiante para cumplir con las funciones de la agencia.” (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.16, p. 59). Esta modificación resulta beneficiosa para el sistema de personal.

Finalmente, el artículo 2.18 del estatuto suspendió el artículo 9 y la sección 10.2 del artículo 10 de la Ley Núm. 8, que

establecían, respectivamente, todos los beneficios marginales y el régimen existente de compensación del trabajo en exceso de la jornada regular. Ambos apartados fueron substituidos por las medidas de ajuste contenidas en el artículo 2.03 de la Ley Núm. 26, que discutimos más adelante. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.18, p. 60)

Las disposiciones de la Ley Núm. 26 están protegidas por una contundente suspensión de derechos laborales que dejó sin efecto toda normativa, incluidas las leyes y los convenios colectivos, que pueda contravenirla. Por lo tanto, esta ley especial está por encima, es decir, tiene supremacía legislativa sobre todas las protecciones, amparos y garantías que ofrece la legislación social y laboral de Puerto Rico

Rico en el sector público.

Sus disposiciones, además, son de aplicación a todos los empleados públicos, incluyendo aquellos contratados por las corporaciones públicas. También, los alcaldes, a través de sus ordenanzas, pueden extender la aplicación de estas suspensiones a los empleados de sus municipios.

Los únicos empleados públicos excluidos de su aplicación son los maestros que imparten clases de forma directa en el sistema de enseñanza pública. Porque el salario de muchos de estos profesionales se paga con fondos federales, es decir, el empleado seleccionado está unido a su puesto y, por tanto, su separación, en la forma tan irresponsable y unilateral que impone este estatuto, implicaría la pérdida de estos recursos económicos.

También, se excluyó de su aplicación a los empleados de la Universidad de Puerto Rico, en parte y para suerte de estas personas, porque la aprobación del estatuto coincidió con una huelga indefinida decretada por los estudiantes de esa institución. Tal suceso no hacía prudente, desde el punto de vista de las autoridades gubernamentales, el propiciar más malestar en la comunidad universitaria por motivo de nuevos ajustes en las condiciones de trabajo de esta institución académica.

En lo laboral, el propósito principal de la Ley es uniformar, hacia abajo, los beneficios marginales que reciben los empleados públicos. De esta

forma, todas las conquistas en ese renglón, por parte de los empleados de las corporaciones públicas y otras agencias, serán erosionadas para igualarlas a las que ahora reciben los trabajadores del denominado empleador único. Esto implica que los beneficios marginales de los empleados públicos se reducirán a los paupérrimos niveles a que son reconocidos en la mayoría del sector privado.

Dado que está prohibida la negociación colectiva y no se pueden aumentar los salarios por disposiciones combinadas de la Ley Núm. 3, 8 y 26, tanto éstos como los mencionados beneficios serán reducidos dramáticamente. Circunstancia que no está limitada a los nuevos contratados, sino que, también, resulta aplicable a todos los empleados, irrespectivamente de su antigüedad. En tal sentido, los salarios se reducirán por el efecto anual de la inflación y los beneficios marginales, como hemos visto, lo serán por disposición estatutaria.

Un simple inventario de lo aprobado nos revela que sólo se reconocerán 15 días feriados y que el bono de Navidad será el único reconocido, aunque reducido en casi un 40% para que no supere un máximo de \$600 anuales. Toda otra bonificación concedida anteriormente fue eliminada, incluyendo, y sin limitarse, el bono de verano, las becas para los hijos y los incentivos por productividad, entre otros. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.08, p, 50) Tampoco la legislación permite que se paguen horas extras en efectivo sino que estas se compensarán por el reconocimiento de un tiempo compensatorio que se permitirá utilizar de acuerdo a las necesidades del servicio y que ahora, además, tendrá un periodo de caducidad. Eso es equivalente a que será el patrono el que determine cómo y cuándo el empleado gastará los haberes que le pertenecen a plenitud porque le han sido intercambiados por su salario. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.09, p, 50-51)

Esto es una clara violación de la normativa y la antigua doctrina relacionada con las “deducciones permisibles” que los patronos pueden realizar al salario de sus trabajadores.

Por otro lado, ya no será posible que un empleado que se retira o que renuncie al gobierno pueda liquidar en efectivo lo acumulado en sus licencias. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.10 y 2.11, p, 51-52) La Ley ahora sólo permite liquidar 60 días de vacaciones. Esta, además, redujo a la

mitad, de 2.5 a 1.25 días al mes, la fórmula de acumulación de esa licencia.

En consecuencia, el derecho a disfrutar la licencia se redujo de 30 a 15 días laborales durante cada año, con el agravante de que el trabajador sólo podrá disfrutar de 10 de esos días de manera consecutiva.

Anteriormente, el disfrute ininterrumpido de la licencia de vacaciones era garantizado por 15 días. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.02.1, p, 32)

De igual forma, los días de enfermedad se redujeron de 18 a 12 días al año. Esto porque la fórmula de acumulación fue igualmente enmendada y reducida de un día y medio a un día de licencia por cada mes de servicio. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.02.2, p, 38)

Asimismo, la Ley Núm. 26 tiene un efecto adverso en lo dispuesto por otras licencias existentes antes de que se aprobara el empleador único por la Ley Núm. 8 del 2017. En este esquema de ajuste fiscal sólo sobrevivieron algunas licencias especiales, como son la de ser testigo, servir de jurado, la de fines judiciales, donar sangre o visitar la escuela de los hijos. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.02.7 (a) a la (k), p, 54-58)

Todas estas para asegurar la participación de los ciudadanos y facilitar el cumplimiento de las funciones propias de ciertas entidades estatales y judiciales.

Uno de los efectos más perniciosos de la Ley Núm. 26, en cuanto a beneficios marginales se refiere, es lo relacionado al monto de aportación patronal a los planes médicos. Esa aportación, obviamente, se reducirá dramáticamente con el paso del tiempo. Este asunto que, en general, estaba dispuesto en leyes especiales o era negociado en los convenios colectivos, ahora pasa a un nuevo esquema donde la negociación queda suspendida.

Actualmente, y prospectivamente, las métricas establecidas por el plan fiscal 2017 guiarán las determinaciones que realizará unilateralmente la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF) sobre el monto de la aportación patronal al seguro médico de los empleados, que no deberá ser menor de \$100. Esas determinaciones no están sujetas a negociación ni a intervención de terceros.

La AAFAF negociará con los planes médicos como representante del empleador único y presentará las alternativas que considere más económicas o convenientes a los empleados públicos que enfrenten una reducción en la aportación patronal de su seguro médico. Los sindicatos y trabajadores nada tienen que decir en el nuevo esquema, sólo son receptores pasivos de las determinaciones de AAFAF.

Exceptuados de este esquema están los empleados y familiares dependientes que sufren enfermedades catastróficas, crónicas o terminales. Estos mantendrán inalterada la aportación patronal vigente a su seguro médico, mientras estén vinculados al servicio público. (Ley Núm. 26, 2017, Art. 2.07, p, 50)

La Ley Núm. 26 es un estatuto de flexibilidad laboral que contiene, además, una variedad de ajustes fiscales como parte de un proyecto más amplio de austeridad. Como suele hacerse en este tipo de estatutos, se comienza destacando, con cierta crudeza, el amplio alcance de la reforma laboral conservadora que guarda en su regazo. También, nos recuerdan la primacía de la ley sobre toda otra legislación social o laboral.

El lenguaje de su artículo 1.02, es decir, de su primer apartado sustantivo, no deja lugar a dudas:

A partir de la fecha de aprobación de esta Ley, se deja sin efecto toda ley orgánica, ley general o especial, artículo o sección de ley, normativa, convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, órdenes administrativas, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación o retribución, cartas contractuales, y/o disposiciones aplicables exclusivamente a los beneficios marginales que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos unionados o no unionados del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo a todo empleado unionado o no unionado de las Corporaciones Públicas del Gobierno de Puerto Rico, que vaya en contra de las disposiciones de esta ley. (Ley Núm. 26, 2017, p. 30)

Este abrumador lenguaje, escrito más o menos de la misma forma, no es nuevo y lo podemos reconocer de la Ley Núm. 7 del 2009 y de la Ley Núm. 66 del 2014, entre otras legislaciones de flexibilidad laboral

aprobadas en Puerto Rico. Eso porque estas leyes imponen como política pública, entre otras cosas, la unilateralidad administrativa gubernamental, al erigir un marco legal y jurídico caótico, retrógrado, no democrático y antiobrero.

Las protestas del movimiento obrero en la legislatura (Santiago, 2017) provocaron que se enmendara el texto la Ley con relación a la suspensión del derecho a negociar colectivamente. La enmienda lograda, aunque muy simpática, es cuestionable y francamente contradictoria. Se trata de la afirmación de un derecho a negociar que realmente, y por virtud de la misma reforma laboral 2017, es imposible de garantizar. En tal sentido y conveniente políticamente, los legisladores enmendaron por adición el artículo 1.02 de la Ley Núm. 26 para complacer a los sindicatos quejosos. En realidad si analizamos otras partes del estatuto y hacemos referencia a las otras leyes de la reforma, nos damos cuenta de que estatutariamente se ha puesto fin a la práctica de una negociación colectiva que pueda, de alguna forma, beneficiar a los trabajadores y ser realmente efectiva en el sector público. La oración añadida al artículo 1.02, justo después de describir el alcance de la suspensión de derechos, lee de la siguiente forma: “Esto no elimina el derecho de los sindicatos a negociar condiciones de trabajo, salarios y otras condiciones no económicas no contenidas en la presente legislación de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.”

Es decir, según los legisladores y de acuerdo a este estatuto, los sindicatos pueden negociar por encima de las disposiciones de ese mismo artículo que convierte la suspensión de derechos laborales, incluyendo el de negociar colectivamente, en ley con primacía sobre toda otra normativa en nuestro estado de derecho. Realmente, es impensable que el liderato del movimiento obrero pueda creerse ese cuento de hadas después de 10 años de suspensiones laborales en Puerto Rico y ser testigos practicantes de una negociación colectiva intervenida y limitada por la legislación de ajuste fiscal y flexibilidad laboral “a la mala.”

Una mirada al pasado reciente, prueba nuestra aseveración. La Ley Núm. 7 del 2009 suspendió la práctica de la negociación colectiva en el sector público del gobierno central, entre el 2009 y el 2011. Esa suspensión de derechos se extendió, vía enmienda, hasta el 2013. En



ese período, lo más que pudieron “negociar” los sindicatos fue el mantenimiento de sus gremios y algunas cláusulas no económicas.

Incluso, se despidieron masivamente a miles de empleados públicos y se destruyeron miles de puestos de trabajo en el sector privado. Además, se prohibió la organización sindical en el sector público a cambio de que se reconociera una extensión automática de unos convenios prácticamente inaplicables por la misma suspensión.

A partir del 2013, la crisis fiscal se intensificó y una nueva administración política aprobó la Ley Núm. 66 del 2014 para prohibir gastos y extender la suspensión de los derechos laborales, iniciada por la Ley Núm. 7 en el gobierno central, a los empleados de las corporaciones públicas. Previo a la aprobación de la Ley Núm. 66, la misma administración enmendó el sistema de retiro del gobierno central para reducir sus beneficios, aumentar la cotización y exigir 10 años más de trabajo para cualificar para el tope de la pensión. Durante este periodo estuvieron prohibidos los aumentos en compensaciones y salarios y se inició un proceso de negociación bastante cuestionable e ineficiente llamado Proceso Participativo Alterno (PPA). El mismo imponía la negociación de ahorros que previamente determinaba el jefe de la agencia.

Las medidas de ajuste fiscal y suspensiones de garantías laborales contenidas en la Ley Núm. 66 se extendieron por tres años, entre el 2014 y el 2017. Sin embargo, antes de su vencimiento, la Ley Núm. 3 del 2017 extendió esas suspensiones hasta el 2021 para el sector corporativo gubernamental. Como hemos visto, la Ley Núm. 26 hizo lo propio en el gobierno central, ahora identificado como patrono único por virtud de la Reforma.

La diferencia, ahora, es que la fecha límite para terminar los ajustes y las medidas de austeridad, incluyendo la prohibición de organizarse y negociar colectivamente, se hace cada vez más difusa cuando se analizan de forma combinada las disposiciones de las leyes de reforma laboral. Eso, por ejemplo, se hace evidente si consideramos que la Ley Núm. 3 requiere que se cumplan una serie de condiciones para que una entidad corporativa pública pueda reiniciar el proceso de negociación colectiva sobre algunas cláusulas no económicas con

impacto económico, como es la licencia por enfermedad. Las condiciones incluyen que la corporación tiene que probar que no opera con déficit, que cuenta con una condición financiera estable y que no depende del fondo general para su operación. Cumplidas las tres condiciones, el reinicio de las negociaciones puede suceder, pero no antes de cumplida la vigencia de la ley que se fijó hasta el 2021. (Ley Núm. 3, 2017, Artículo 14, p. 22 y 23.)

Finalmente, si consideramos que la imposición de la movilidad de los empleados públicos es totalmente discrecional del patrono gubernamental único y las uniones están impedidas estatutariamente de retar su implantación como violación de los convenios o como una práctica ilícita, entonces las uniones serán otro testigo impotente de las acciones unilaterales que ahora están autorizadas. Ciertamente, estamos en el umbral de un despojo sistemático de derechos laborales fundamentales y de convertir a decenas de miles de empleados públicos en excedentes disponibles al capricho de sus patronos.

Como ya sabemos, eso le acaba de ocurrir a miles de maestros del sistema público de enseñanza y que fueron afectados por el cierre de más de un centenar de escuelas públicas. En el próximo año, y por virtud de lo dispuesto en la Ley Núm. 8, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRHGPR) tendrá listos los planes de ajuste de plantilla que resultarán de la reducción de las agencias y los servicios públicos. Eso irremediablemente provocará, en el mejor de los casos, “movilizaciones” no deseadas y, en el peor, el despido de miles de empleados.

Ahora bien, si la suspensión del derecho a negociar colectivamente en estatutos de reforma laboral anteriores se refería exclusivamente a la prohibición de la negociación de cláusulas económicas, en ese mismo artículo 14 de la Ley Núm. 3 del 2017 se dispone que se deben suspender, además y de inmediato, todas las cláusulas no económicas negociadas en convenios vigentes que tengan efectos económicos directos o indirectos. Es decir, la suspensión es mucho más abarcadora. Para especificar a qué se refiere con esas cláusulas, el estatuto hace referencia al artículo 17 de la Ley Núm. 66 del 2014. En ese apartado se listan nueve categorías bastante amplias de derechos y beneficios que

están prohibidos de negociarse, incluyendo, y sin limitarse, a los planes de capacitación, las licencias de estudio, la reasignación o fraccionamiento de tareas, la subcontratación, los límites a los derechos de la gerencia y los derechos derivados de la antigüedad. (p. 61) La Ley Núm. 3 va más allá al establecer que cualquier duda sobre si una prohibición al respecto es válida, será la AFFAF, es decir el patrono, quién resolverá el diferendo entre las partes.

¿Cómo es posible considerar siquiera la posibilidad de negociar, si todas las vías de acceso para hacerlo están cerradas? No son solamente las disposiciones que prohíben el ejercicio de ese derecho constitucional, sino que las políticas públicas de nueva generación erradican la fuerza vinculante de la negociación colectiva en las relaciones entre patronos y trabajadores, sean públicos o privados.

Ahora la política pública de la Ley Núm. 26, como en el resto de las leyes de reforma, es la disciplina, el control y la reducción de gastos en todo el sector público. (2017, Art. 2.03, p. 31) Si a esto sumamos que el Plan Fiscal 2017 impone al gobierno unos requisitos de liquidez, entonces, cómo se justificarán los gastos que conlleva la negociación colectiva, que no deja de ser una inversión de recursos económicos en el bienestar de los trabajadores.

Como si fuera poco el reto que enfrentan las uniones para negociar, la Ley Núm. 26 ordena que todas las “ganancias” o sobrantes de ingresos logrados por las corporaciones públicas sean transferidos al fondo general para pagar la deuda. (Art. 4.01, p. 66) También, esta suspende cualquier normativa que restrinja o reduzca esos fondos. (Art. 4.02, p. 66-67) De igual forma, la Ley Núm. 3 dispone que los ahorros que cualquier entidad pública, especialmente las corporaciones relacionadas con la promoción del desarrollo económico, pueda lograr como resultado de su aplicación sean depositados en el Fondo de Crisis Fiscal del Fondo General. La intención de la medida es “numerus apertus” en cuanto a las corporaciones y entidades incluidas. A pesar de esto y para que no quede duda, la Ley designa un grupo de éstas.<sup>162</sup> (Ley Núm. 3, 2017, Art. 16, p. 23) Al respecto, el artículo 23 de la Ley prohíbe el pago de cualquier reclamación judicial retroactiva

que resulte de las suspensiones de derechos vinculadas al pago de licencias de vacaciones o de enfermedad. (p. 27)

Finalmente, aunque no menos importante, está la distribución del poder decisional en este nuevo esquema gubernamental. Como es obvio, las agencias públicas, cualquiera que sea su naturaleza, ya no pueden cumplir lo acordado en sus convenios y están legalmente impedidas de negociar con las uniones, aunque tengan recursos económicos. Ahora, ese poder recae tanto en AFFAF como en la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP). Ambas entidades tienen facultades que están por encima de las agencias, incluyendo primacía sobre las leyes orgánicas de éstas. Ese extraordinario poder de control y veto, que emana de las leyes de ajuste, flexibilidad y de reforma laboral, es contrario a la corriente de pensamiento moderno y progresista que garantizó la negociación colectiva en nuestro país, desde mediados del siglo pasado. Son contrarias, sin duda, a la esencia pro obrera de la Constitución de Puerto Rico que esas leyes han silenciado. Por esa razón, habría que concluir que de la misma forma que la Ley Núm. 26 es incuestionablemente servil a los propósitos antiobreros y antisindicales del Plan Fiscal 2017 aprobado por esta administración, el poder de AFFAF y OGP está para garantizar la imposición unilateral de condiciones de trabajo, contexto en el que siempre prevalecerá la voluntad de un gobierno y patrono público autoritario sobre cualquier razón o causa que puedan aportar los trabajadores y sus sindicatos.

¡Nos reafirmamos que en su conjunto las leyes de la Reforma Laboral 2017 ponen fin a la práctica de la negociación colectiva en el sector público puertorriqueño y dejan huérfanos de protección contra los abusos y excesos de sus patronos a todos los empleados del sector privado! Eso es un asunto serio y que hiere los anhelos de democracia presentes en nuestra, ahora abatida, Constitución. Sólo la militancia

Se considerarán corporaciones públicas relacionadas con la promoción del desarrollo económico a la Administración de Terrenos, la Autoridad de Tierras de Puerto Rico, la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda, al Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico, al Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico, a la Compañía de

Fomento y Exportación, a la Compañía de Fomento Industrial, a la Compañía de Turismo, a la Corporación de Seguros Agrícolas, y a la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico. También, aportan al fondo la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1 y la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe.

¡Nos reafirmamos que en su conjunto las leyes de la Reforma Laboral 2017 ponen fin a la práctica de la negociación colectiva en el sector público puertorriqueño y dejan huérfanos de protección contra los abusos y excesos de sus patronos a todos los empleados del sector privado!

Eso es un asunto serio y que hiere los anhelos de democracia presentes en nuestra, ahora abatida, Constitución. Sólo la militancia eficaz de todos los sindicatos, junto a la sociedad civil, podrá revertir este sendero y para eso hay que lanzarse a la calle a defender los derechos humanos laborales, la libertad y una verdadera democracia participativa y no colonial.

En fin de cuentas, lo único que nos queda por perder es nuestra consciencia moderna de equidad y justicia distributiva, porque al respecto de nuestros derechos laborales vamos aceleradamente en regresión permanente a las condiciones de trabajo del siglo XIX.