

Consecuencias de la sindicalización

Las organizaciones del sector privado alertaron a la Asamblea Legislativa de las consecuencias nefastas que tendría para la economía la Ley Núm. 45.

La sindicalización de los empleados públicos se realizó cuando la Isla necesitaba flexibilidad para entrar en la economía global. Archivo

Por Josean Feliciano / vicepresidente Inteligencia Económica y Legislativa

Probablemente en 1998 les llamaron los profetas del desastre. Hoy, diez años más tarde, el tiempo les ha dado la razón. Se trata de las organizaciones del sector privado que alertaron a la Asamblea Legislativa de las consecuencias nefastas que tendría para la economía la Ley Núm. 45, mejor conocida como la “Ley de Sindicalización”.

Como en otras ocasiones, Puerto Rico nadó contra la corriente. Mientras caía el bloque socialista y emergía la globalización; en países como México, Argentina, Venezuela, Hungría, Italia, Gran Bretaña y Suiza la tasa de sindicalización se redujo considerablemente entre 1985 y 1995, de acuerdo a un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo.

La sindicalización de los empleados públicos se realizó en momentos en que Puerto Rico necesitaba la máxima flexibilidad para entrar con pie firme en la economía globalizada. Esto coincidió con la eliminación de los beneficios de la Sección 936 y una reducción sustancial en programas de beneficios sociales otorgados por el Congreso de los Estados Unidos.

De entrada, el proceso de concepción de esta nueva ley falló. En 1997, el entonces gobernador Pedro Rosselló creó mediante Orden Ejecutiva la Comisión para Estudiar y Recomendar sobre Legislación Laboral y Sindicación de Empleados Públicos. Lejos de estudiar y recomendar, la Comisión procedió a preparar un anteproyecto de ley que no obtuvo el consenso de los miembros de la Comisión. También olvidaron el estudio integrado de toda la legislación laboral.

En aquel momento, la Asociación de Industriales alertó que las “uniones tienden a crear sistemas rígidos e inflexibles. No hay cabida para experimentación, flexibilidad y apoderamiento, ya que la estructura administrativa unional se atribuye todas las funciones, menoscabando la iniciativa de los empleados”.

Por su parte, la Asociación de Bancos afirmó que la Ley 45 creaba “un trastoque constitucional prácticamente insalvable” porque la Constitución solo permite la negociación colectiva a las corporaciones públicas. De hecho, el Diario de Sesiones de la Convención Constituyente por voz del presidente de la Comisión de Carta de Derechos, Jaime Benítez, señala que “los derechos consagrados en torno al convenio colectivo constitucionalmente no se hacen extensivos, en primer término, a los trabajadores o

empleados del gobierno en sus funciones regulares; esto es, al ámbito de empleados públicos encargados de suplir los servicios normales del gobierno, ni tampoco a los empleados de agencias o instrumentalidades públicas cuando éstas operan fuera de los supuestos de la empresa y el negocio privado”.

Mientras que la Cámara de Comercio, adelantó que permitir la sindicalización “traería graves e irreversibles consecuencias para todo el País al presente y durante muchos años en el futuro”.

Hace diez años, estas organizaciones vaticinaron que la Ley 45 provocaría: aumentos en las contribuciones, reducción en la inversión en infraestructura, reducción en el margen prestatario del Gobierno y aumento en el costo de los servicios esenciales.

Hoy, todos los vaticinios son una realidad. La razón para ello es que los aumentos salariales, así como de los beneficios marginales no son cónsonos con los principios de productividad y méritos. A pesar de que hay cerca de 300 mil empleados públicos - lo que representa un empleado público por cada 15 puertorriqueños - el aparato gubernamental no funciona. Así lo han establecido estudios realizados por organizaciones de gran calibre internacional, como el Foro Económico Mundial y el Banco Mundial.

El principio de productividad se basa en seleccionar los mejores procesos para alcanzar los resultados deseados al menor costo posible. Mientras que el principio de mérito busca premiar la capacidad del individuo, sin que se violenten sus derechos a ese reconocimiento. Todo lo contrario ocurre con los convenios colectivos, que no permiten la reducción en el número de plazas porque es parte de su éxito sindical y presupuestario. De igual forma, los convenios enaltecen el principio de antigüedad el cual adjudica recompensas por años de servicio indistintamente de los méritos o la productividad.

Hoy estamos a la merced de una organización sindical que prefiere adelantar sus intereses particulares, ante los intereses de todo un pueblo, pero muy en especial de los niños y jóvenes del sistema de educación pública.