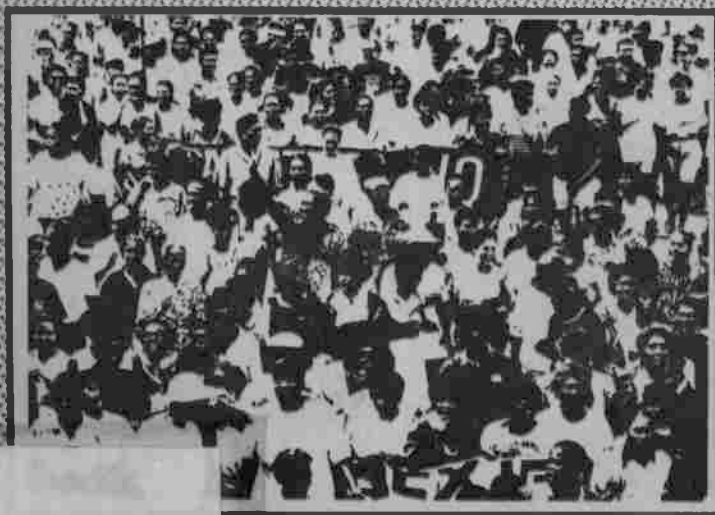


1.28 12
DORINDO JAYAN CORTEZ

HISTORIA Y CONCIENCIA SINDICAL



988
3
**UNIONADORA POPULAR
DERECHOS HUMANOS DE
LA (COPODEHUPA)**

Panamá, julio de 1992

LOS DERECHOS HUMANOS Y EL SINDICALISMO

DORINDO JAYAN CORTEZ

NOTA INTRODUCTORIA:

1. HISTORIA Y CONCIENCIA SINDICAL

2. EL PROBLEMA TECNICO NOTAS PARA UNA
DISCUSION

3. ENTRE
SINDIC

HISTORIA Y CONCIENCIA SINDICAL

4. APROX
SINDICAL

5. CONDICIONES PARA EL SINDICALISMO EN
PANAMA

5.1. Periodo 1800-1880

5.2. El Sindicalismo en la Republica

5.2.1. Las sociedades laborales

5.2.2. Profesiones y sindicatos

**COORDINADORA POPULAR DE
DERECHOS HUMANOS DE PANAMA
(COPODEHUPA)**

Panamá Julio de 1992.

INDICE

LOS DERECHOS SINDICALES FRENTE AL NEO LIBERALISMO.....	1
NOTA INTRODUCTORIA:	
1. HISTORIA Y CONCIENCIA SINDICAL.....	3
2. EL PROBLEMA TEORICO NOTAS PARA UNA DISCUSION.....	5
3. ENTRE LA OLIGARQUIA Y EL INCORPORATISMO SINDICAL.....	7
4. APROXIMACION CRITICA AL DEBATE SOBRE EL SINDICALISMO.....	10
5. CONSIDERACIONES SOBRE EL SINDICALISMO EN PANAMA.....	13
5.1 Período 1850-1880.	
5.2 El Sindicalismo en la República.	
5.2.1 Las Sociedades Mutuales	
5.2.2 Las Federaciones Sindicales	
5.2.3 El Sindicalismo Legal	
5.2.4 El Sindicalismo en el régimen político-militar	
6. Situación Actual.....	23
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.....	26
ANEXO:	
LOS DERECHOS SINDICALES.....	29

LOS DERECHOS SINDICALES FRENTE AL NEOLIBERALISMO

Una de las ideas claves que alimenta el enfoque neoliberal, aunque es poco denunciada, está referida a la desarticulación de las organizaciones sindicales. Para esta corriente neoconservadora, los sindicatos son organizaciones que obstaculizan el libre juego del mercado.

En su propuesta global el neoliberalismo, pretende cerrar como una tenaza el proceso de desmantelamiento de las economías nacionales, iniciado en buena parte de los países latinoamericanos.

En la lógica de abrir nuestras economías a la libre competencia del capital transnacional, se impulsa una desprotección de los sectores productivos nacionales de la industria y del agro, pero el golpe más rudo y descarnado va dirigido hacia la clase trabajadora.

El creciente desempleo y la llamada flexibilización del mercado laboral, cuyo trasfondo real es eliminar toda legislación que proteja los intereses de los trabajadores, buscan finalmente abaratar el costo de la mano de obra, con la idea de facilitar la instalación en nuestro país de las empresas maquiladoras. Estas plantas de ensamblaje industrial, basan sus grandes ganancias cercenando derechos sindicales básicos como la sindicalización, los salarios mínimos, la seguridad social, e imponiendo jornadas de trabajo intensivas que rebasan las ocho horas de trabajo diarias, conquista por la que murieron los Mártires de Chicago en el siglo pasado.

Este complejo panorama emplaza hoy al movimiento sindical a una difícil encrucijada, en la que se juega su sobrevivencia como fuerza social dentro de nuestra nación. Son tiempos de cambios bruscos que requieren hechar mano de las mejores tradiciones del movimiento obrero

panameño, reconociendo igualmente sus vacíos y limitaciones.

Por ello COPODEHUPA en la búsqueda de la promoción integral de los Derechos Humanos, presenta el documento **Historia y Conciencia Sindical**, con el ánimo de aportar en un debate que dimensione la historia de lucha y organización del movimiento obrero, porque se respeten los derechos sindicales de los trabajadores panameños.

SECRETARIA EJECUTIVA

COPODEHUPA

Panamá, junio de 1992.

NOTA INTRODUCTORIA

1. HISTORIA Y CONCIENCIA SINDICAL

En este ensayo haremos una revisión de la literatura que aborda, de manera sistemática y coherente, el fenómeno del sindicalismo, principalmente el papel que ha de cumplir en las sociedades capitalistas. En una segunda parte trataremos el movimiento obrero en Panamá, destacando los períodos esenciales de su desarrollo. Finalmente, agregamos un anexo sobre aspectos legales de la sindicalización.

Uno de los aspectos, quizás el más importante, será el análisis del sindicalismo en su relación con la conciencia de clase. Conciencia de clase, entendida aquí como una consecuencia de la lucha de clase entre grupos antagónicos. Hay que definir las dimensiones orgánicas del proletariado dentro del sistema capitalista para, así, comprender cabalmente la naturaleza de los organismos en que se aglutinan.

Importa esta temática, en particular, porque ella nos lleva a una vieja, pero no superada, discusión —un tanto teleológica— sobre el rol real que cumple la clase obrera. Sobre este particular ha predominado la postura del “reformismo” como la constante en la clase obrera; la opción “revolucionaria” es vista como la excepción.

Sea como fuese, sin embargo, es incuestionable el alcance que logra el proletariado una vez identificados puntos de intereses comunes, y su organización en defensa de los mismos. Precisamente, el sindicalismo ha sido uno de los mecanismos más efectivos que conoce la historia para hacer valer los intereses de la clase subordinada.

Lo que pretendemos con este escrito es retomar la discusión sobre un tema que ha ido desapareciendo con el correr de los tiempos. Esta es tarea ineludible en momentos en que las tesis peregrinas del neoliberalismo se empecinan contra las organizaciones obreras y postulan su desaparición por considerárseles "obstáculos para el desarrollo económico".

Una de las razones por las que el tema es importante, está en el análisis del sindicalismo en su relación con la conciencia de clase. Conciencia de clase, entendida como una consecuencia de la lucha de clase entre grupos antagónicos. Hay que definir las dimensiones orgánicas del proletariado dentro del sistema capitalista para así comprender cabalmente la naturaleza de los organismos en que se aglutinan.

Importa esta temática, en particular, porque ella nos lleva a una vieja, pero no superada, discusión — un tanto teológica — sobre el rol que cumple la clase obrera. Sobre este particular ha predominado la postura del "reformismo" como la constante en la clase obrera. La opción "revolucionaria" se veía como la excepción.

Sea como fuere, sin embargo, es indudable que si bien el rol del proletariado no es un tema de los últimos tiempos, el sindicalismo ha sido uno de los mecanismos más efectivos por donde la historia ha hecho valer los intereses de la clase explotada.

2. EL PROBLEMA TEORICO. NOTAS PARA UNA DISCUSION.

Partiendo del marxismo científico, corriente de pensamiento en la que se da una discusión teórica sobre el sindicalismo, se puede identificar dos concepciones esenciales que definen el papel histórico que ha jugado el sindicalismo. Una primera subraya en sus planteamientos iniciales el "importante potencial revolucionario" de la actividad sindical (después hará algunas reconsideraciones); la segunda, contraria a la anterior, aduce que ésta actividad no facilita en sí misma la transformación revolucionaria. ⁽¹⁾

En los primeros trabajos de Marx y Engels es evidente el enfoque optimista, al concebirse dicha actividad como el mecanismo efectivo para oponerse al capital. Marx, por ejemplo, llegó a señalar que "si no existiera la organización sindical, el capitalismo reduciría los salarios durante las recesiones económicas aún más severamente de lo que en realidad lo ha hecho y no compensaría cuando el mercado mejorara" ⁽²⁾

Ambos autores, sin dejar de reconocer las limitaciones que crea el sistema económico-social capitalista a las organizaciones sindicales, ven en éstas un potencial político en tanto representa la primera tentativa de los obreros para anular la competencia entre sí y actuar de manera colectiva frente a la clase dominante. Es decir, que opera el encuentro de una identidad de intereses que lo une frente a un contrario que los adversa.

Precisamente, Marx llegó a sugerir que la "organización colectiva, y el conflicto que sobrevino, creó las condiciones para la formación de una conciencia de unidad de clases que los transformó de ser una clase "en sí", a ser una clase "para sí". Aclaremos estos conceptos.

Una clase "en sí" sería la clase en su relación productiva, ligada al régimen de producción de una clase frente al capital, no para sí misma. Una clase "para sí", es una clase con conciencia de su condición, con ideas de unidad de clase como medio de lucha política en defensa de sus intereses de clase ⁽³⁾ Este segundo nivel, que identifica un estado superior del desarrollo social del proletariado, lo va a reinterpretar Lenin señalando que "es la conciencia de la idea de hegemonía y su aplicación a través de sus propias actividades lo que convierte a los gremios (tsekhi), en su conjunto en una clase". ⁽⁴⁾

En esta primera parte, que cubre la primera mitad del siglo XIX, las consideraciones de los creadores del marxismo se manifiestan en el sentido de concebir en el sindicalismo un potencial revolucionario en ascenso, con claro papel en el potencial revolucionario de la "gran industria", cual era el de revolucionar el tipo de sociedad predominante. Idea que latía desde la óptica de que "toda lucha de clases, es una lucha política, una lucha por el poder" (Nico Poulantza desarrolla este concepto).

Posteriormente, estos autores reorientan algunos de sus planteamientos iniciales. Por una parte, se introduce -a raíz de la experiencia del cartismo inglés- el problema de la corrupción de la dirigencia sindical y el aburguesamiento de la clase obrera, en este caso, inglés. Así, a raíz del rumbo que había tomado la historia en este sentido, vemos asumir cierta reserva con respecto a las consideraciones revolucionarias dada a los sindicatos.

"Los sindicatos —dice Engels— excluyen por principio y por virtud de sus estatutos toda acción política y también, por lo tanto, la participación en la actividad general de la clase obrera como clase..." ⁽⁵⁾

De esta manera, la concepción marxista sobre el

sindicalismo (finales de siglo XIX) evolucionaba hacia una concepción, sobre todo, economicista-reivindicativa de la clase obrera y su organización. Lenin irá más allá al postular la tesis integracionista, en la que el capitalismo aparece integrado, en su funcionamiento, al sindicalismo.

“La historia de todos los países, dice Lenin, demuestra que la clase obrera está en condiciones de elaborar exclusivamente con sus propias fuerzas sólo una conciencia tradeunionista, es decir, la convicción de que es necesario agruparse en sindicatos, luchar contra los patronos, reclamar al gobierno la promulgación de tales o cuales leyes necesarias para los obreros, etc”. ⁽⁶⁾

Este autor concibe a la clase obrera limitada en el campo ideológico. Tanto es así que, en una clara separación con Marx y Engels, sostenía que “la política tradeunionista de la clase obrera es precisamente la política burguesa de la clase obrera”. ⁽⁷⁾

Aunque se podría discrepar con el autor, en tanto que una experiencia particular no necesariamente debe conducir a una ley general sobre el comportamiento de estos organismos, lo cierto es que Lenin hace un aporte al debate subrayando la degeneración de la clase obrera en un momento histórico concreto. Importante, en la medida que nos dice que la clase obrera como tal y su organización no implica, ya (por la misma naturaleza del capitalismo), el logro de la condición para la toma de conciencia necesaria para la transformación de la sociedad.

3. ENTRE LA OLIGARQUÍA Y EL INCORPORATISMO SINDICAL

Michels (1911) emplea el concepto **oligarquía** para referirse a "minorías", particularmente a la dirigencia sindical, y al tipo mismo de organización, la cual concibe sin contenido democrático alguno. Para él, el funcionamiento interno de los sindicatos está caracterizado por el carácter autoritario de los líderes y un sistema oligárquico de gobernar. ⁽⁸⁾

En la medida en que crece el sindicato, dice Michels, surge, con mayor necesidad, el liderazgo burocrático que entre otras cosas conduce a la apatía de la masa. Eso por una parte, porque además ve a los dirigentes llevando una vida pequeña burguesa que los separa ideológicamente del resto de la clase trabajadora.⁽⁹⁾ Michels había tomado, para sus conclusiones, la experiencia del movimiento obrero inglés. Y para él, tal situación, y en esto con cierta afinidad con Lenin, era una consecuencia inevitable de leyes psicológicas y sociológicas.

Trotsky, por otro lado, sugiere como idea central la tesis del incorporativismo. Queriendo indicar con esto, la táctica del capitalismo de integrar al sindicalismo para evitar, así, su amenaza. De esta manera, se parte del criterio de que la organización obrera constituye "un reto" a la estabilidad política del capitalismo. (r. Hyman, p. 35). Pero, al mismo tiempo, en afinidad con Michels, concibe en la ideología conservadora de los dirigentes sindicales un obstáculo para el logro de sus objetivos. De esta manera, el sindicato no es el lugar donde se dan las condiciones para la transformación revolucionaria de la sociedad capitalista.

Uno de los aspectos más significativos planteado por este autor, y que está precisamente al tenor de lo arriba señalado, es el señalamiento sobre la falta de

"independencia" de las organizaciones obreras. Según él "los hechos demuestran que no existen en ningún lado sindicatos políticamente "independientes". Nunca los hubo. La experiencia y la teoría nos dicen que nunca los habrá". (10)

Como se ha podido observar, en cada uno de los autores estudiado persisten objeciones a lo que ha sido el rol desempeñado por la clase obrera a través de la organización sindical. Cabría decir, que tales críticas no son meras apreciaciones teóricas, sino apreciaciones extraídas de lo que ha sido el comportamiento típico de estos organismos en la historia, esto es, en su realidad. Como veremos más adelante varias de las críticas apuntadas caben correctamente en el análisis del caso panameño, y de lo que ha sido la historia del movimiento sindical en nuestro país.

4. APROXIMACION CRITICA AL DEBATE SOBRE EL SINDICALISMO

No hay duda de la racionalidad en algunas de las consideraciones vertidas por los autores. Las preocupaciones apuntan en problemas que aún hoy, y quizás de manera más acentuada, persisten en las organizaciones obreras. El asunto está, entre otras cosas, en examinar si, efectivamente, tales limitaciones son un "producto necesario" de la sociedad capitalista o, si por el contrario ellas son producto de los actores sociales como tales y de las limitaciones de organización de los mismos en el marco de las sociedades capitalistas. Opción, esta última, que nos parece la más correcta.

Acertada, a juicio nuestro, es la postura de Perry Anderson al sugerir el examen del tema en el marco de una relación dialéctica entre sindicalismo y la sociedad capitalista. Al respecto nos dice: "los sindicatos son dialécticamente tanto una oposición al capitalismo cuanto componente del mismo". Y continúa: "...los sindicatos generan en todas partes conciencia de clase obrera, es decir, conocimiento de la identidad aparte del proletariado como fuerza social, con sus propios intereses corporativos en la sociedad". (11)

A ello tendríamos que agregar, únicamente, la necesaria vinculación entre sistema social, historia y conciencia. Y es que no es posible captar las dimensiones del sindicalismo desubicándolo de su propia historia. Así, por ejemplo, podría ser cierto los niveles de burocratismo de los sindicatos, como también podría aceptarse los niveles oligárquicos y pequeño burgués de algunos dirigentes. Esto por si solo, sin embargo, no indica que la organización como tal y su disputa (salarial, por ejemplo) con su contrario de clase no tenga una función en la toma de conciencia de clase.

Más relevante aún es el anterior argumento, si aceptamos el criterio que ubica a la conciencia de clase como un "producto histórico", cuya esencia está en la "lucha de clases". E.P. Thompson ha señalado que "en realidad, lucha de clases es un concepto previo así como mucho más universal". Y agrega este autor que "las clases no existen como entidades separadas, que miran en derredor, encuentran una clase enemiga y empiezan luego a luchar. Por el contrario, las gentes se encuentran en una sociedad estructurada en modos determinados... experimentan la explotación (o la necesidad de mantener el poder sobre los explotados), identifican puntos de interés antagónico, comienzan a luchar por esas cuestiones y en el proceso de lucha se descubren como clase, y llegan a conocer este descubrimiento como conciencia de clase". ⁽¹²⁾

Lo que se entiende, entonces, es que las clases sociales son consecuencia de un proceso histórico determinado. Se trata de una unidad dialéctica, en donde la clase existe "en el momento histórico en que la clase empieza a adquirir conciencia de sí misma como tal". ⁽¹³⁾ En este sentido, la lucha obrera y su organización sindical son una parte de ese proceso en el que se forman los componentes de clase.

Sumado a lo anterior, habría que tener presente que los obreros no existen de manera aislada y actuando en el vacío, sino articulados al sistema social nacional en el que se desenvuelven en relación a otras clases subalternas. (ver J. Turner, p. 9). Se experimenta, más bien, patrones de compatibilidad con otros sectores de clase que motivan, entre unos y otros, grados de solidaridad en el enfrentamiento con grupos de poder de intereses opuestos. Esto, lo cual no profundizamos aquí, no deja de ser menos importantes en la definición de la conciencia clasista.

Desde luego, no se trata de desconocer los límites del régimen sindical. No perdemos de vista que el sindicalismo es, antes que todo, una instancia instrumental (un medio).

Los sindicatos son instrumentos de lucha con los cuales se busca, y en gran parte se logra, palear las condiciones de vida a través de las conquistas reivindicativas al capitalista. De esta manera, el éxito o fracaso y hasta los niveles de organización está influenciado, y muchas veces sobredeterminado, por el contexto específico en que se da la acción sindical.

Por ello, aun las limitaciones que podríamos argüir, los sindicatos cumplen un papel efectivo en el régimen del sistema capitalista. Han actuado sobre la discriminación laboral, logrando mejorar, con sus conquistas, las condiciones de vida de los asociados. En menor grado, los sindicatos han actuado como "escuela" de formación de conciencia, y de ellos han salido dirigentes que engrosan los movimientos de transformación social.^(*)

(*) Este señalamiento lo hacemos conscientes de que muchos sindicalistas, en los últimos años en nuestros países, y en reiteradas ocasiones, ponen sus sindicatos al servicio del gobierno de turno. En Panamá, precisamente, esto es lo que identifica a las centrales obreras con respecto al gobierno dirigido por los militares desde 1968 hasta 1989.

5. CONSIDERACIONES SOBRE EL SINDICALISMO EN PANAMA

5.1 Período 1850-1880.

No haremos una revisión descriptiva y detallada ni mucho menos un análisis del sindicalismo en Panamá. Abordaremos el tema superficialmente con el interés de establecer las líneas generales de lo que ha sido el movimiento obrero en el transcurso de su organización. Veremos, igualmente, las circunstancias nuevas que enfrenta hoy día el sindicalismo a raíz de las concepciones neo-liberales que circundan la región como espada de Damocles que pende sobre hilo podrido.

El origen del movimiento obrero panameño está ligado a las obras de la ruta transístmica de finales de siglo XIX y principio del XX. Con la construcción del ferrocarril entre los años 1850-1855 se contratan, de Europa, Asia y el Caribe, 7 mil obreros ante la escasez de mano de obra en Panamá. ⁽¹⁴⁾ Más tarde, con el intento del Canal Francés, la población contratada alcanzó los 19 mil obreros. ⁽¹⁵⁾ Con los norteamericanos, la cifra alcanzó los 40 mil trabajadores.

⁽¹⁶⁾

Este hecho, de formarse a través de una instancia que no responde al desarrollo económico nacional ni de una mano de obra local, le dará una particularidad al movimiento obrero panameño con respecto al resto que se forma en América Latina. J. Turner, haciendo referencia a ese carácter del movimiento obrero señala que mientras que es uno de los más viejos (1850), es, al mismo tiempo, el más joven en tanto "la organización y primera acción de huelga de los trabajadores del banano en Panamá... apenas data del año de 1960". ⁽¹⁷⁾

Los niveles de explotación y de bajo salario, así como las condiciones inhumanas de trabajo, son las razones

que explican la gestación de las primeras protestas laborales en tiempos del ferrocarril. En 1852 se lleva a cabo una de las primeras manifestaciones del proletariado portuario. En septiembre del año siguiente, los trabajadores de Taboga declaran una huelga por reclamos de incremento de salario. ⁽¹⁰⁾ La empresa Pacific Mail Steam Ship Company, sin embargo, respondía con políticas represivas, decretando el despido de los manifestantes.

Entre 1868 y 1880 se declaran dos importantes huelgas. En el primer caso, los estibadores de Panamá Railroad exigían un aumento de \$ 0.20 por día. En esta ocasión no sólo se contrató a "rompehuelgas" (personas contratadas para reemplazar a los quejosos en sus labores) sino que se hizo uso de soldados para frenar las acciones de los protestantes. En 1880 aparece el primer manifiesto escrito, así como la primera conquista de los obreros, que exigían (en huelga que se extendió por 10 días) un pago de 1.20 al día. Entre 1880 y 1895 se llevan a cabo no menos de siete huelgas obreras, todas ellas por reclamos de mejores retribuciones salariales.

El enfrentamiento obrero-patronal de la época no era, de manera consciente, un cuestionamiento a la estructura económica dominante. La lucha se circunscribía a la problemática salarial y mejores condiciones de trabajo, situación esta que no es casual si se considera el grado de conciencia de los asalariados. Por el momento coexistían factores de orden cultural que dificultaban una mayor claridad entre la lucha reivindicativa a la lucha política de clase.

La lucha obrera daba sus primeros pasos en un régimen de sociedad marcado por la presencia y determinación de poderes económicos externos, ajenos al desarrollo de un sistema nacional de producción. Esto tendría su incidencia cuando, a principio de siglo XX, se declara la independencia

y se inicia el lento y penoso proceso de formación del Estado Nacional.

5.2 El Sindicalismo en la República

5.2.1 Las Sociedades Mutuales

Panamá se independiza de Colombia el 3 de noviembre de 1903. No obstante a esto, la estructuración económica quedó enmarcada dentro del dominio que desde ese entonces comenzó a ejercer Estados Unidos sobre la sociedad panameña. Es el período denominado cuasi-protectorado que perdura entre los años de 1903-1936.

Parte de ese período, está definido por un tipo especial de organización de carácter mutua (de ayuda mutua entre los propios trabajadores). Para el caso de la Zona del Canal, los trabajadores se refugian en logias, iglesias y sociedades mutuales como, para citar una, la West Indian Protective League (1910).⁽¹⁹⁾ En la parte de Panamá, tenemos, entre las primeras asociaciones, a la Asociación de Panaderos y Dulceros, de 1906; la Unión de Choferes, creada en 1912, y la Sociedad Hijos del Trabajo de 1919. Después aparecerán otras asociaciones con ese carácter.

Hay un aspecto de vital consideración. En estos primeros años, cuando aún las masas trabajadoras de las diversas nacionalidades están disgregadas culturalmente, el control ideológico de esas masas se hacía más efectivo por cuanto que la sectorización de dicho control ampliaba en los obreros, la aceptación de las condiciones de discriminación social. La experiencia amarga de los trabajadores, con respecto al mal trato de los capitalistas, los había llevado a crear instancia de apoyo mutuo entre los asociados. Aunque esta iniciativa coadyuvó con respuestas a problemas concretos de sus integrantes, adormeció -por otra parte- una real alternativa que fuera

garantía de la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores. Pronto, sin embargo, aparecerían las organizaciones propiamente sindicales.

5.2.2. Las federaciones sindicales

Entre los años de 1912-1924 se instaura un modelo populista agrario que lideriza Belisario Porras. Su programa de dirección política fue determinante en la fundación de la Federación Obrera de la República en 1921, como una instancia de la sociedad civil articulada a la línea gubernamental. Esta opción, de poca independencia, marcará el inicio de una larga historia entre la dependencia e independencia de estos organismos con respecto a los factores de poder.

Dos años después, en 1924, se constituye el Sindicato General de Trabajadores (SGT). Militaban, en éste, los anarquistas españoles José María y Martín Blásquez de Pedro (hermanos); Sara Gratz, polaca; los socialistas, Luis Francisco Bustamante y Nicolás Terreros; entre otros. De esta manera, el anarcosindicalismo dotaría de un marco teórico distinto al existente hasta ese momento.

Precisamente, las jornadas de protestas y luchas inquilinarias, de 1925 y 1932, son una expresión del SGT. La liga de Inquilinos y Subsistencias era una sección de este sindicato, cuya responsabilidad era el tratamiento de la problemática habitacional. En la primera fecha, con la consigna de "no al pago de alquileres", los obreros lograron desmascar al gobierno de turno que se vio en la "obligación" de solicitar la intervención gringa para reprimir a los manifestantes. En 1932, ahora con la presencia del Partido Comunista fundado el 4 de abril de 1930, se volvía a estremecer los pilares del poder. El movimiento obrero, en alianza con otros sectores (el común de la gente), había dado muestra de lo que era capaz.

Para los primeros años de los cuarenta, por razones que no discutimos aquí, se crean las condiciones que permiten la apertura de un ciclo organizativo de los sectores medios y de la "clase obrera".^(*) La clase obrera se presenta con clara perspectiva del significado de la organización sindical. Entre 1944 y 1945 aparecen tres sindicatos: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Confección de Ropa y Anexo de Panamá; el Sindicato de Trabajadores del Muelle de Panamá; y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria. En ese año, 1945, es fundada además la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá.

Frente a este ascenso de la organización sindical, y siguiendo el ejemplo de otros países de la región, el gobierno da apertura al sindicalismo legal con la promulgación del Código de Trabajo en el año de 1948. Con esta acción estatal queda establecido el derecho de los obreros de funcionar, en el marco de la legalidad del sistema imperante. Se abre así un nuevo período, que bien puede establecerse entre los años 1948-1972, cuando aparece el nuevo Código de Trabajo bajo la dirección militar del torrijismo.

5.2.3. El Sindicalismo Legal

Aunque no es el objetivo de este trabajo abordar el tema sobre la relación "protesta social-represión institucional", debemos señalar que hay suficientes indicios que demuestran la íntima conexión entre el ascenso de los niveles de organización popular (y en este caso,

(*) Hemos usado indistintamente el concepto "clase obrera". Al hacerlo, somos conscientes de que ésta, aunque no corresponde al desarrollo clásico seguido en los países industrializados, sí representa, en las relaciones sociales de producción, un grupo antagónico al que controla, independiente de la forma que tome ese control, los medios de producción; que tiene que vender, producto de sus necesidades concretas, su fuerza de trabajo.

sindical) con el fortalecimiento de la capacidad represiva de la Policía Nacional. ⁽¹⁰⁾

De esa manera, se otorgaba derecho de organización a la sociedad civil, pero al mismo tiempo se fortalecía el aparato que garantizaría la represión de las protestas sociales. En ello no es casual la creación, en 1953, de la Guardia Nacional en remplazo de la policía de pito y tolete. En 1956, el mismo año en que se fundaba la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), el Sindicato de Choferes opta luchar por la rebaja del galón de gasolina. ⁽¹¹⁾ El 4 de septiembre se declara un paro, que se extiende con el apoyo del movimiento estudiantil, hasta el 8 del mismo mes. La Guardia Nacional dejó sentada su actuación:

"Procederemos con la mayor energía a combatir cualquier intento de impedir el desenvolvimiento normal de las actividades económicas del país y a reprimir con firmeza las amenazas de provocar desórdenes o de alterar la paz pública". ⁽¹²⁾

Esa misma suerte represiva la sufren las tres principales expresiones de protestas de los organismos obreros de finales de los años cuarenta y principio de los cincuenta. En primer lugar, la Marcha del Hambre y la Desesperación de 1959, que exigía -entre otras cosas- un salario mínimo nacional de 50 centavos y una rebaja en los alquileres. La dirección de esta manifestación estuvo bajo la responsabilidad de la Unión Sindical de Trabajadores de Oficios Mixtos (USTOM). Gran parte de las peticiones fueron logradas.

Al año siguiente, en 1960, (en ese mismo año es fundada la Central Istmeña de Trabajadores de orientación democrática cristiana), motivado por despidos de trabajadores de la bananera en Bocas del Toro y, ante la

situación del Sindicato que no representaba los intereses de la clase trabajadora, se constituyó un Comité de Huelga en la clandestinidad, cuya primera acción fue la convocatoria a la suspensión de labores. En la lucha llevada a cabo, perdieron la vida el trabajador Dionisio Arrocha y Rodolfo Aguilar Delgado, este último por torturas a cargo de la Guardia Nacional. ⁽²³⁾ Esto fue lo trágico. Como positivo estuvo la formación de un organismo sindical independiente de la autoridad empresarial, al cual se le tuvo que reconocer la personería jurídica.

En 1965 se realiza la marcha de los cañeros, desde Aguadulce hasta Panamá, exigiendo aumento salarial. Aunque no fue posible lograr la reivindicación exigida, la protesta puso de relieve, una vez más, la unidad de los grupos populares frente al "enemigo" de clase. Los cañeros habían recibido el apoyo solidario de los campesinos, principalmente de La Mitra.

El descontento sindical fue una constante entre los años 1965-1968. A la sociedad panameña, a sus integrantes, se le pretendía silenciar -y en efecto se hizo de algún modo- con la dura represión. En esto no es casual el apodo que dio el pueblo al entonces Presidente Marco A. Robles. Fue llamado, "Marco Rifle". Así marchaban las cosas hasta que llegó el 11 de octubre de 1968. Los militares se tomaban el poder político.

5.2.4. El sindicalismo en el régimen político-militar

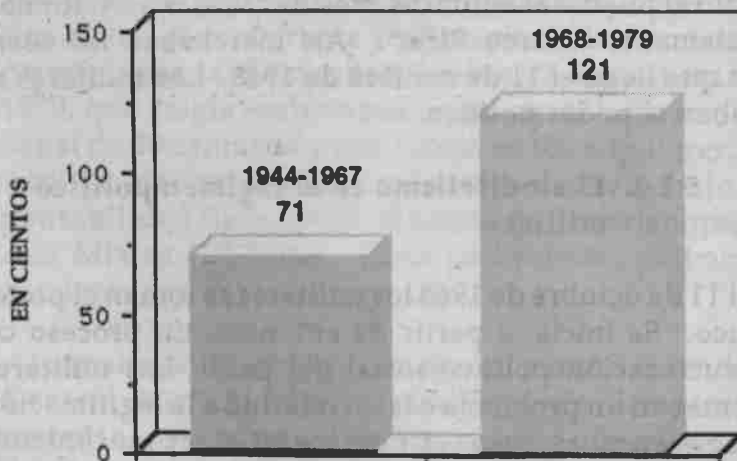
El 11 de octubre de 1968 los militares se toman el poder político. Se inicia, a partir de entonces, un proceso de reestructuración político-social del país. Los militares enfrentaban un problema básico referido a la legitimación del régimen en ascenso. ¿Cómo lograr el reconocimiento de la población en momentos en que se expulsaba del

poder al carismático Arnulfo Arias?

Las respuestas fueron variadas, pero para los efectos que nos interesa veamos lo siguiente. La tarea de los militares fue la de impulsar la unificación de la clase obrera a costa de un alto financiamiento. Ya desde 1969, por ejemplo, el Movimiento Nuevo Panamá incluía entre sus programas el objetivo de fomentar la organización de los grupos civiles, sugiriéndose, en lo particular, la sindicalización obligatoria. Las estadísticas del Ministerio de Trabajo señalan que entre 1944 y 1967 nacen un total de 71 sindicatos; mientras que entre 1968 y 1979 aparecen un total de 121 sindicatos, lo que significa un crecimiento próximo al 50%. Ver gráfica N° 1.

GRAFICA N°1

CRECIMIENTO SINDICAL EN PANAMA DURANTE LOS PERIODOS DE 1944-1967 Y 1968-1979



Inicialmente el intento fue aglutinar el sindicalismo en una Central Unica De Trabajadores (CUT), idea que se ve frustrada por la poca presencia que para la ocasión tenían los militares. Más éxito, en los planes de control sindical, había tenido la creación en 1969, del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y, principalmente, la promulgación del nuevo Código de Trabajo de 1972. Desde entonces, los trabajadores aparecen aglutinados en el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), plenamente integrado a la línea de gobierno. La autonomía sindical queda reducida en pocos sindicatos.

El gobierno de los militares, dándole una total reorientación a lo que habían sido las últimas cuatro décadas, se presentaban como conquistas concretas para la clase trabajadora. Durante 1970-1975 hay un incremento, como nunca antes, de las convenciones colectivas (lo que permitió mejores salarios y condiciones de trabajo), y se reconoce el décimo tercer mes. Por ejemplo, en el caso de las convenciones colectivas tenemos que de 33 dadas entre 1969-1972 crece a 314 entre 1972-1974.

Tales conquistas, sin embargo, tienen poca duración (salvo el décimo tercer mes). En 1976 es promulgada la Ley 95 como respuesta a la crisis económica, y en la que se afectan negativamente los derechos laborales al imponer nuevas relaciones obreros-patronales. Por ejemplo, entre 1977 y 1979 sólo se llegan a negociar dos convenciones colectivas. Tales reformas se hacen bajo silencio, y complacencia, de las organizaciones que se presentan como pilar de apoyo a las medidas del gobierno militar que laceran los intereses de sus asociados.

Desde entonces, entre los años 1978-89, no ha cesado la política antiobrera. Las acciones sindicales, en grado mínimo, han actuado en defensa de sus intereses de clase. Preferentemente han definido actitudes políticas con la que se articulan (los dirigentes) a los gobiernos de turno.

Las protestas han sido esporádicas, y limitadas por la falta de una estructuración y plataforma de lucha coherente. Salvo algunas excepciones, el movimiento obrero ha estado a disposición del poder del Estado.

6. Situación actual

Un aspecto importante que no debe obviarse, para ubicar la situación del sindicalismo en este período, es el análisis de la coyuntura histórica que emerge, con más fuerza desde 1989, pero que tiene sus antecedentes a partir de 1984. Por una parte, estamos hablando del predominio de la concepción neo-liberal, cuya lógica enfatiza el predominio de la privatización y la disminución de la participación del Estado en la vida social y económica. Por otro lado, es una coyuntura que sugiere la eliminación del estado de bienestar social y, propone, un modelo prohibitivo a la organización de la clase trabajadora.

La clase política viene sustentando la tesis de que el Código de Trabajo, y la existencia en sí de los sindicatos, son el obstáculo fundamental del "desarrollo económico". Incluso se ha llegado a sugerir el carácter inconstitucional del "derecho a la sindicalización". Es claro, que la dinámica que impone el nuevo modelo de desarrollo buscará por todos los medios eliminar las pocas conquistas que le restan a la clase trabajadora.

El plan de los grupos en el poder dio inicio con el descabezamiento de los sindicatos estatales. Precisamente, con el ascenso del Gobierno del Presidente Guillermo Endara, después de una genocida invasión norteamericana, se ha reprimido al sindicalismo estatal hasta provocar su casi desaparición. Para ello, en un juego típico de los gobiernos oligarcas, se dictó la Ley número 25, de diciembre de 1990, para despedir a los dirigentes sindicales, siendo los más afectados los del SITIRHE y el SITINTEL. Posteriormente, con fecha del 23 de enero de 1991, el gobierno decreta (Decreto número 10), como causal de despido, la participación del servidor público en paros que no se "ajusten a los procedimientos y restricciones establecidas en la Ley". La reacción de los afectados fue

la formación de la Coordinadora Nacional por el Derecho a la Vida cuyo plan para enfrentar los despidos del sector público ha dado poco resultado. ^(*)

En el campo del sindicalismo en el sector privado, la respuesta obrera -salvo excepciones- no ha estado a tono con lo que la realidad exige. Teniendo como muestra el año de 1991, se conoce de cuatro huelgas. Los días 20 y 21 los trabajadores del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Construcción (SUNTRACS) ^(**) se declaran en paro con el objetivo de la restitución de los salarios nominales convencionales pactados en febrero de 1990. Están, además, el paro de los trabajadores portuarios, y el paro de los trabajadores de la Dirección de Correos y Teléfonos de la ciudad de Colón por la destitución de once trabajadores. Finalmente, trabajadores bananeros de la seccional de Changuinola propiedad de la Chiriquí Land Company paralizaron labores por una semana protestando por el nuevo procedimiento de empaque impuesto por la empresa. ⁽²⁴⁾ Salvo estos casos, el accionar sindical a nivel nacional ha estado paralizado y no goza de la credibilidad de sus bases.

El balance que hacen los estudiosos panameños del sindicalismo apunta a señalar las serias limitaciones que afronta el movimiento obrero. Iván Quintero lo señala en los siguientes términos:

"Históricamente el sindicato es el principal instrumento con que cuentan los trabajadores para enfrentar al capital. En el caso de Panamá, este instrumento transita por un

^(*) La nueva modalidad del gobierno nacional para despedir a los empleados del sector público es a través de un Programa de Retiro Voluntario creado por Decreto número 2 de 29 de enero de 1992.

^(**) El SUNTRACS es uno de los sindicatos de mayor beligerancia de los últimos tres años.

período de descrédito, llevado al nivel más bajo, en el seno de las bases obreras. Los trabajadores no perciben al sindicato, ni a sus dirigentes como el instrumento válido para luchar por sus intereses económicos-corporativos".⁽²⁹⁾

Coincidimos con la apreciación de Quintero. No obstante esa realidad, hay que impedir que se afecte el derecho de asociación, así como oponerse a la eliminación de los sindicatos formalmente reconocidos por la instancia jurídica. El trabajador deberá estar protegido por las normas del Código de Trabajo. Esto debe tenerse claro. Y que no se diga que esto no es necesario. Ahí, por ejemplo tenemos a la Zona Libre donde es motivo inmediato de despido el solo intento de sindicalización. Otro tanto, donde ni siquiera la mujer puede embarazarse, porque si ocurre la despiden, lo demuestran las "industrias maquiladoras". En estas se labora en deplorables condiciones, con una fiscalización que recuerda los talleres de la edad media; sumado a ello es "pecado mortal", motivo de expulsión, el pretender organizarse en sindicato.

Lo cierto es que hoy, más que nunca, ante la reorientación que ha experimentado el accionar estatal, la clase trabajadora tiene que defender el derecho a su organización. Este es el mecanismo, y quizás el único, que le queda a la sociedad civil, para que las conquistas sociales no se laceren y/o, en otros casos, se deroguen. Si desde el Estado se plantea: "Panamá: 100 % privado", entonces se redobra la urgencia que garantice estipulaciones que, para cada actividad económica, definan los derechos laborales y la justa distribución salarial.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Richard Hyman. El marxismo y la Sociología del Sindicalismo. México, ed. ERA, 1978, p.10.
- (2) K. Marx. "Salario, Precio y Ganancia". Obras escogidas, Moscú, 1951, t.1, p. 412. Además F. Engels, La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra en 1844. Ed. Futuro, Buenos Aires, 1965, p. 212.
- (3) K. Marx. Miseria de la Filosofía. Ed. Aguilar, Madrid, 1971, p. 243.
- (4) V. I. Lenin. Collected Works, vol. 17, p.57, 58.
- (5) Engels, Carta a Bernstein, 17 de junio de 1879.
- (6) V. I. Lenin. ¿Qué Hacer? Moscú, Ed. Progreso, 1981, p. 35-36.
- (7) Lenin, Obras escogidas, tomo 1, p. 188.
- (8) R.W. Michels. Los Partidos Políticos. Ed. Amorrurtu, Buenos Aires, 1972, vol. 1, p. 179.
- (9) Ibidem, p. vol. 1, p. 122.
- (10) León Trosky. Sobre los sindicatos. 2ª ed. Nueva York, 1975, p. 38.
- (11) Perry Anderson. "The Limits and Possibilities of trade Union Action". R. Blackburn y A. Cockburn (recopiladores), 1967, p. 274.
- (12) E.P. Thompson. Tradición, Revuelta y Conciencia de Clase. 2ª ed. España, ed. Crítica, 1984, p. 37.

- (13) E.I. Hobsbawn. "Class Consciussness in History". En: Istvan Meszaros, Ed. Aspects of History and Class Consciussness, 1971, p. 6.
- (14) Gestle Mack. La Tierra Dividida. Panamá, Ed. Universitaria, 1971, p. 173.
- (15) Eduardo Lamaitre. Panamá y su Separación de Colombia. Bogotá, Ed. Kelly, 1971, p. 75.
- (16) Luis Navas. El Movimiento Obrero en Panamá (1880-1914) Panamá, Ed. Universitaria, 1974, p.61.
- (17) Jorge Turner. Raiz, Historia y Perspectiva del Movimiento Obrero Panameño. México, Ed. Signos, 1982, p.8
- (18) Andrés Achong. Orígenes del Movimiento Obrero. Cuadernos Populares, número 10, Panamá, CELA, 1980, p. 14.
- (19) Humberto Ricord. Lecciones de Derecho Laboral Panameño. Panamá, 1975, p. 106.
- (20) Dorindo Jayan Cortez. FF.AA. y Poder Político en Panamá. Panamá, Talleres de Poligrafía, 1986, págs. 49-78.
- (21) Marco Gandásegui (hijo) et. al. Las Luchas Obreras en Panamá (1859-1978). Panamá, Talleres Diálogo, 1980, p. 16.
- (22) Citado por M.A. Gandásegui, et. a. Ibidem, p.62.
- (23) J. Turner, op. cit. p.64
- (24) Iván Quintero. 1991: Balance del Movimiento Obrero

Panameño. Panamá, publicación CIDPA-SUNTRACS, 1992, p.2 y 3.

⁽²³⁾ Ibidem, p. 10 y 11.

ANEXO:

LOS DERECHOS SINDICALES

ANEXO
LOS DERECHOS
SINDICALES

LOS DERECHOS SINDICALES SON DERECHOS INALIENABLES DE LOS TRABAJADORES

Los derechos sindicales no cayeron del cielo. Tuvieron que ser conquistados por los mismos trabajadores a través de duras luchas y a costa de enormes sufrimientos y sacrificios. Fue una lucha que contó con la férrea resistencia de patronos y gobiernos.

Los derechos sindicales son derechos inalienables y universales de los trabajadores. Deben ser reconocidos y aplicados en todo el mundo. Deben ser respetados siempre, independientemente del sistema económico, social o político que rija en un país.

El primero de estos derechos es el derecho de sindicalización para todos los trabajadores, sin ninguna excepción.

Este derecho postula que absolutamente a todos los trabajadores, sean de la ciudad o del campo, sean de la industria privada o de la administración pública, se le reconozca el derecho de constituir y de afiliarse a organizaciones de su libre elección para promover y defender sus intereses.

No necesitan ningún permiso previo por parte del gobierno. Son única y exclusivamente ellos mismo quienes deben decidir sobre el establecimiento de sus organizaciones sindicales.

El derecho a la autonomía sindical es el segundo de los derechos sindicales.

Establece que los sindicatos deben tener la posibilidad de elaborar sus Estatutos y Reglamentos sin ninguna intervención o ingerencia de las autoridades públicas.

También determina que los afiliados deben tener completa libertad para elegir a sus representantes.

Además, que los sindicatos organicen su administración y

sus actividades y formulen sus programas exclusivamente bajo sus propios criterios.

Nadie que no sean los mismos trabajadores deben mandar en sus sindicatos!

El derecho sindical número 3 es *el derecho a la protección contra la disolución o suspensión arbitraria de sus organizaciones por medidas administrativas.*

Según este derecho el gobierno no tiene facultad para ordenar el cierre de un sindicato. Esta decisión puede ser tomada únicamente por un tribunal competente e independiente o por la Asamblea General de la misma organización sindical.

El derecho sindical número 4 es *el derecho a constituir y a afiliarse a Federaciones, Confederaciones y organizaciones internacionales.*

Por medio de este derecho se garantiza a los sindicatos la libertad de formar organizaciones centrales, es decir, Federaciones y Confederaciones, para coordinar y unificar sus actividades a nivel nacional.

También posibilita este derecho la afiliación de las centrales sindicales nacionales a organizaciones sindicales internacionales, para formar una fuerza sindical mundial capaz de enfrentarse a las empresas transnacionales y emprender acciones solidarias en favor de los trabajadores en todas partes del mundo.

El derecho sindical número 5 es *el derecho a la protección contra la discriminación sindical.*

Este derecho exige la existencia de garantías para que ningún trabajador sea despedido arbitrariamente por ser miembro o dirigente de un sindicato y por participar en actividades sindicales.

También establece que el patrono no puede fijar como

condición para obtener empleo que el solicitante no se afilie a un sindicato.

Significa además que los sindicatos deben estar protegidos contra cualquier acto de intervención por parte de los patronos, tanto en su formación como en su funcionamiento y su administración.

El derecho a la negociación colectiva es el número 6 de los derechos sindicales.

En base a este derecho, los trabajadores pueden concertar conjuntamente, y no en forma individual, los términos y condiciones del empleo. Esto se logra mediante convenios colectivos con el empresario.

El derecho a la huelga es el séptimo de los derechos sindicales.

Es un instrumento de lucha que hay que utilizar con responsabilidad. Pero es un derecho legítimo y hasta indispensable de los sindicatos.

Sólo cuando disponen también del arma de la huelga en sus arsenales, los trabajadores cuentan con suficiente fuerza en sus luchas para fomentar y defender los intereses de los trabajadores, para contrarrestar el poder de los empresarios y para enfrentarse a regímenes políticos represivos.

Por lo tanto, este derecho tiene que ser concedido a todos los trabajadores, sin ninguna excepción.

Sin embargo, la realidad dista mucho de los postulados anteriores. De múltiples formas son vulnerados los derechos sindicales, día tras día, y no solamente en países cuya legislación pone trabas a estos derechos.

Aún en aquellos países que han aprobado las normas internacionales sobre libertades sindicales, las restricciones y violaciones de estos derechos están a la orden del día. Muchos gobiernos no son consecuentes con lo que pregonan: firman

leyes, decretos y convenios, pero no los cumple.

En algunos países, los derechos sindicales son letra muerta. Existe la más brutal persecución de sindicalistas. Hay asesinatos, secuestros, torturas y desapariciones; ocurren encarcelamientos sin juicio ni acusación y encierros en hospitales psiquiátricos; se producen allanamientos, saqueos y destrucciones de locales sindicales.

Entre otros países, los gobiernos tratan de domesticar al movimiento sindical, para que funcione como grupo de apoyo servil a la política gubernamental. Si los trabajadores no obedecen, se les acusa de subversión.

Hay también países donde el sistema judicial no es realmente independiente, sino un corrupto servidor de los ricos y poderosos.

Algunos gobiernos tratan de atraer a los inversionistas extranjeros, incluyendo entre los incentivos la restricción de los derechos sindicales.

En numerosos países, los trabajadores de los servicios públicos se ven privados del reconocimiento de los derechos sindicales, lo que es incompatible con el derecho de todos los trabajadores a constituir sindicatos, a negociar colectivamente y a declararse en huelga.

Muy a menudo, también los trabajadores rurales sufren restricción e incluso negación de sus derechos sindicales.

Frecuentemente, los derechos sindicales del personal profesional y directivo son negados o se ven gravemente restringidos, al prohibirles, por ejemplo, organizarse en los mismos sindicatos que los demás trabajadores.

En muchos países, el derecho de huelga está sometido a restricciones. Privar a los sindicatos de esta arma significa socavar su capacidad de lucha en forma inaceptable.

Hay muchas violaciones más a los derechos sindicales:

intervenciones de patronos y gobiernos en la organización de los sindicatos; despidos de dirigentes y afiliados por motivo de sus actividades sindicales; prohibición de asambleas y manifestaciones sindicales; obstáculos a la negociación colectiva y otras más. Estamos todavía muy lejos del cumplimiento pleno y universal de los derechos sindicales.

3. LOS DERECHOS SINDICALES Y LA O.I.T.

La Organización Internacional de los Trabajadores (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Tiene su sede central en Ginebra, Suiza. Son miembros de la OIT casi todos los países del mundo.

La OIT es *una institución tripartita*. Eso significa que sus órganos principales se componen de representantes de los gobiernos, de los patronos y de los obreros. Los representantes de los trabajadores participan en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos y de los empleados en todos los debates y decisiones.

Todos los años se realiza una *Conferencia Internacional del Trabajo*, en la que participan delegaciones de los países miembros de la OIT. Cada delegación nacional está formada por dos representantes del gobierno, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores.

En estas conferencias se aprueban *Convenios y Recomendaciones* internacionales sobre derechos sindicales y condiciones de trabajo que deben servir como normas mínimas en todos los países.

Los convenios pueden ser ratificados por libre decisión de los Estados miembros.

Aquellos países que ratifican un Convenio, quedan obligados a poner en vigor sus disposiciones en la legislación y la práctica nacionales.

Las Recomendaciones, en cambio, no se ratifican. Pero, aunque no crean ninguna obligación jurídica, sí deben servir

como pautas de orientación para las políticas al respecto.

Uno de los convenios más importantes es el Convenio N° 87 sobre *Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación* que fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en el año de 1948. Este Convenio garantiza a los trabajadores de todo el mundo el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, sin ninguna restricción y sin necesidad del permiso previo de las autoridades. El Convenio les concede además el derecho de autodeterminación en su organización interna.

La garantía de libertad sindical que otorga el Convenio N° 87 no contiene restricciones, es decir, es aplicable a todos los trabajadores, sin ninguna distinción. Rige tanto para los trabajadores del sector privado como para los trabajadores del sector público y los trabajadores rurales.

Queda únicamente a criterio de los legisladores nacionales determinar hasta que punto se aplicarían las disposiciones del Convenio a las fuerzas armadas y a la policía.

El Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva fue aprobado por la Conferencia General de la OIT en el año de 1949. Dicho Convenio garantiza la protección de los trabajadores contra la discriminación sindical, estipulando que el empleador no podrá condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie a un sindicato, ni despedirlo o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

El Convenio N° 141 sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales del año 1975 reafirma los principios básicos de la libertad sindical para los trabajadores del campo.

El Convenio N° 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública del año 1978 también refuerza las garantías sindicales postuladas en los Convenios 87 y 98. Reafirma el derecho de los trabajadores del Estado a organizar sindicatos, garantiza su independencia ante las autoridades

públicas y dispone la adopción de procedimientos de negociación colectiva para el establecimiento de las condiciones de empleo.

Además, el principio de la libertad sindical forma parte de la Constitución de la OIT. Esto significa que todos los Estados miembros de la OIT se comprometieron a respetar los derechos sindicales al afiliarse a este organismo internacional.

Los gobiernos de los Estados miembros de la OIT están obligados a presentar periódicamente memorias o informes sobre las medidas que hayan tomado para cumplir lo dispuesto por los Convenios ratificados.

Estas memorias son examinadas por una *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, integrada por personalidades independientes. Ellas fueron elegidas por sus experiencias y competencia en materia de derecho internacional así como de legislación y administración laborales. Es tarea de esta comisión determinar si se han aplicado -de derecho y de hecho- los Convenios.

Además, las organizaciones sindicales pueden denunciar a sus gobiernos ante la OIT, si estiman que en sus países se violan los principios de la libertad sindical fijados en la Constitución y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Estas quejas son examinadas por un *Comité de Libertad Sindical* formado en forma tripartita por representantes gubernamentales, patronales y del sector laboral.

Si los órganos de control y vigilancia de la OIT llegan a la conclusión de que determinado gobierno no está cumpliendo con las exigencias de un Convenio ratificado, dirigen una observación a ese gobierno.

En estas observación se señalan las fallas encontradas y se exhorta al gobierno respectivo a que tome medidas para subsanar las deficiencias.

Sin embargo, la OIT no dispone de ningún instrumento para poder obligar por la fuerza a un gobierno a que cumpla con los principios de la libertad sindical. Es, ante todo, una presión moral la que ejerce la OIT.

Por tanto, a pesar de los esfuerzos emprendidos por la OIT, los sindicatos no pueden dejar desatendida la lucha por el cumplimiento de la libertad sindical en sus respectivos países y en todo el mundo.

4. LA LUCHA POR LOS DERECHOS HUMANOS Y SINDICALES

La lucha por la protección y la promoción de los derechos humanos y sindicales debe ser una de las tareas más importantes del movimiento sindical, ya que la existencia real de esos derechos es condición esencial para el desarrollo de sindicatos libres y democráticos.

Los derechos humanos y sindicales tienen alcance universal. Su violación en un país no sólo concierne a las personas que viven ahí, sino a la humanidad entera. Concierne sobre todo al movimiento sindical que es internacionalista por vocación.

La existencia de un movimiento sindical fuerte, democrático e independiente es la mayor garantía para hacer respetar los derechos sindicales. Es por eso que todos debemos trabajar sin desmayo para fortalecer nuestras organizaciones sindicales.

Los programas de capacitación sindical deben poner énfasis en este tema, con el objetivo de que cada sindicalista conozca, practique, defienda y difunda los derechos humanos y sindicales.

Es también un deber ineludible de las organizaciones sindicales, como principales interesadas, luchar firmemente para lograr que en sus países se ratifiquen y se apliquen plenamente los Convenios de la OIT referentes a los derechos sindicales.

En vista de que en muchos países se niegan o se restringen

esos derechos a los servidores públicos, a los trabajadores rurales y al personal directivo, hay que reafirmar constantemente el principio fundamental de plena libertad sindical para todos los trabajadores.

No importa si trabajan en empresas privadas o en la administración pública, si son trabajadores de la ciudad o del campo, o si son asalariados de categoría directiva o sin calificación profesional. Todos deben gozar íntegramente de los derechos sindicales.

Fiel al principio de la solidaridad internacional, cada sindicato debe hacer cuanto le sea posible por dar apoyo moral y material a las organizaciones que actúan bajo regímenes represivos y a los sindicatos perseguidos.

En caso de continuas y graves violaciones de los derechos sindicales se puede llegar al llamamiento en favor de un boicot internacional contra el país conocido.

Es muy importante en este caso que los sindicatos de todos los países apoyen con decisión esa medida de lucha.

Además, el movimiento sindical nacional e internacional debe instar a las organizaciones de ayuda para el desarrollo y a los gobiernos de los países industrializados a que limiten o suspendan su ayuda a aquellos gobiernos que infringen importantes principios de la libertad sindical.

También se debe utilizar al máximo los procedimientos de denuncia ante la OIT contra aquellos gobiernos que violen los principios de la libertad sindical e irrespeten los Convenios Internacionales al respecto.

De mucha importancia son también acciones sindicales internacionales contra empresas transnacionales que abusan de su poder económico y político para violar los derechos sindicales.

Al reivindicar el movimiento sindical sus derechos no está exigiendo ningún privilegio, no está reclamando nada

desmesurado y menos cometiendo un delito o un acto subversivo.

Al contrario: con la reclamación de sus legítimas y justas aspiraciones está afirmando la validez universal de los derechos humanos que son las condiciones básicas para la construcción de una sociedad libre, justa y democrática.

"COPODEHUPA en la búsqueda de la promoción integral de los Derechos Humanos, presenta el documento Historia y Conciencia Sindical, con el ánimo de aportar en un debate que dimensione la historia de lucha y organización del movimiento obrero, porque se respeten los derechos sindicales de los trabajadores panameños.

**COORDINADORA POPULAR DE DERECHOS
HUMANOS DE PANAMA (COPODEHUPA)**

Tel./Fax. 23-9842

**Apartado Postal 1151,
Zona 1 Panamá,
República de Panamá.**