" Si mi verdad pone en evidencia tu mentira... Luego tu mentira debe ser tan grande como mi verdad ".

Pobre Leopoldo

Por:

RAYMUNDO A. MOORE W

(Muña Paucis)

1990

¡ POBRE LEOPOLDO !

Por.

Raymundo A. Moore W

Ponderaciones sobre el Movimiento Obrero Panameño ... (Y Algo Más...)

No es Sabio Quien
Bien Aconseja .....

Sabio es Quien Acepta
ser Bien Aconsejado.

INTRODUCCION

¿ Tú Verdad...? No, la Verdad...
Y ven conmigo a buscarla.....
La tuya ...¡ GUARDATELA!
(A. Machado)

Si usted, como trabajador todavía no ha tenido el privilegio de abrir un libro, revista o folleto que hable exclusivamente sobre los obreros y sus quehaceres dentro del área del sindicalismo, y éste que están leyendo ahora es el primero que llega a su manos, ¡ le felicito ! porque a pesar de existir una enorme cantidad - y variedad de textos que se refieren a los trabajadores, sindicatos y empleadores, "POBRE LEOPOLDO" es uno diferente. No porque contenga un material distinto al acostumbrado en libros de su género: tampoco es diferente en que sus páginas, de principio a fin, no fustigan, como muchos quisieran, con razón o sin ella, al Sector Empresarial.

Multa Paucis considera que "POBRE LEOPOLDO" es diferente, por cuanto tanto trabajadores, sus organizaciones sindicales y las empresas, todos juntos, se mueven y tienen su radio de acción dentro del mismo marco de las actividades a que se dedican. Son, al decir, una trilogía inseparable.

En esta obra no encontrará el lector un trato preferencial para ninguna de las partes, y es que cada una de ellas actua en forma intergral frente a la otra, donde:

Si se cierra la empresa, dejan de existir los trabajadores (+).
Si se desafilian los trabajadores, deja de existir el sindicato (+).
Si se disuelve el sindicato, automáticamente queda sin efecto el estado de derecho gremial (+)

(+) = (Nunca, jamás, se debe alentar que estas situaciones tenga que convertirse en una realidad).

Además, "POBRE LEOPOLDO" es diferente por cuanto su autor nunca estuvo - sigue sin estar - obligado a seguir ninguna clase de lineamientos para producir una sola línea de esta obra, lo que, en otras palabras, quiere decir que si el material aquí plasmado no es del agrado de uno u otro sector, ello no va a ser motivo de preocupación para el autor, porque, repetimos, aquí se ha expresado lo que a juicio de Multa Paucis es una realidad (o al menos como éste siente que debe ser), dentro, fuera y alrededor de la fuerza laboral y el capital que activa dicha fuerza.

Si en alguna parte, en cualquiera de los capítulos de esta obra, el lector siente, sospecha o quiera (equivocadamente) intuir una inclinación por parte del autor hacia uno y otro sector, ello es mera casualidad.

La verdad es que, si el precio para publicar esta obra hubiera sido poner mi pluma al criterio y/o mandato de algún patrocinador, pueden ustedes estar seguros, amables lectores, QUE "POBRE LEOPOLDO" NO HUBIERA ABIERTO LOS OJOS.

Así y todo, les ruego no guadarse ninguna reserva en sus críticas (buenas o malas), respecto de mis puntos de vista.

Tampoco deben sentirse comprometidos en cuanto a apoyar o indentificarse conmigo, si esa no es su posición, porque yo seguiré pensando que UNA VERDAD A MEDIAS NO ES MAS QUE UNA MENTIRA, y ustedes (como yo) gozan del amparo consitucional que nos garantiza la libertad de pensamiento.

Por lo tanto, sean sinceros conmigo, pero principalmente sean sinceros con ustedes mismo.

Gracias,
Multas Paucis

INDICE

PROLOGO

"¡ Oh hombre !, no descanses:
procura descanso a los demás "
(GANDHI)

Como buenos cristianos, debemos reconocer que cuando se tiene buenas intenciones, Dios pone a nuestro alcance todos los instrumentos para que hagamos el bien. De allí que al prologar esta obra. " POBRE LEOPOLDO ", la califique de oportuna y la considero como un gran aporte para el bien de todos los involucrados en el árido campo de la jurisdición obrero - patronal. El autor ha sabido encauzar sus pensamientos como el resultado de una vasta vivencia en las lides del obrero - profesionalismo.

En siete (7) interesantes capítulos, aderezados con material complementario, el autor de " POBRE LEOPOLDO " busca sacudir la conciencia de todos los que de una forma u otra, determinan la suerte de una colectividad, mediante sus aciertos y desaciertos.

En esta obra no falta el señalamiento de ciertas formas sutiles a las que ambas fuerzas, laboral y patronal, se aferran para sus propósitos.

Observo, empero, como en el autor no existe la intención de herir susceptibilidades, aunque si se hace evidente la contundencia con que señala algunos de los aspectos negativo en que bases, dirigentes y empleador confrontan sus intereses.
El único personaje que le aporta a esta obra cierta inclinación

a la ficción, "LEOPOLDO", aparece justo al final, y el autor ha tenido el cuidado de ubicarlo allí, para que los miles de "LEOPOLDO" que existe por las calles, así como los futuros "LEOPOLDO", se miren en ese espejo y mediten sus próximas acciones, sin claudicar o renunciar a ninguno de sus derechos y / o conquistas.

Recomiendo, por lo tanto, la lectura de esta elocuente obra, la cual debería formar parte de las bibliotecas sindicales y patronales.

Cordell E. Moore

Dedicatoria

"El pueblo que le rinde culto a la fuerza, está condenado a pagar un precio muy alto por su libertad..."
(Anónimo)

Escribir sobre un tema tan candente y escabroso como es el movimiento obrero, de cualquier país, resulta tan difícil y tan complejo, que considero se debe tener, más que conocimiento, valor. Sí, valor, porque la idiosincracia de los trabajadores oscila en una onda tan variable, que lo que es bueno para unos, resulta malo para otros.

Por ello, creo que nadie más apropiado para recibir esta dedicatoria que los mismos obreros, por ser ellos los verdaderos protaginistas del drama que presenta esta obra, aunque en este mismo sentido, también incluyo a las diferentes dirigencias, administraciones y gerencias, porque ellos, aunque en otro nivel de realizaciones, conforman la otra parte, fundamental, dentro del contexto de la obra.

Igualmente deseo mencionar en esta dedicatoria, a todos mis hermanos, **Lionel, Dorinda, Gene, Berna, Dexter, Pancho, Pito, Brenda, Terry, Mirta, y Rolando,** qiuenes desde muy temprano se fajaron en el diario bregar, y aunque ninguno ostenta título de abogado, médico o ingeniero, cada uno de ellos es un especialista en la rama de su actividad.

De modo que, para los trabajadores en general, y mis

hermanos en particular, dedico con mucho cariño y sincero afecto, el presente trabajo el cual abrigo esperanzas que les traerá muchos provechos.

Buena suerte y que Dios bendiga a todos ustedes.

RAMW

RECONOCIMIENTO ESPECIAL

Cada cierto tiempo surgen personas que, como las estrellas fugaces, brillan con luz propia y van alumbrando su trayectoria hasta perderse en el infinito, habiendo dejado tras de sí una agradable e imborrable imagen de su actuación, difícil de imitar u olvidar.

Ese es para mí PABLO PRADO DOMINGUEZ. Un dirigente sindical que si bien no pudo alcanzar todas las metas y objetivos que se dispuso realizar para lo obreros, dentro y allende su organización, por lo menos debe sentir la satisfacción de haberlo intentado.

PABLO PRADO DOMINGUEZ fue, en esencia, mi maestro en asustos laborales. El me ayudó a diferenciar entre los intereses personales y aquellos de índole colectivo, siendo esto último el motivo de sus mayores y principales desvelos.

Aquí podría narrar, sin terminar, los grandes logros que PABLO PRADO DOMINGUEZ obtuvo no solo para la organización donde se agitaba, el Sindicato de Trabajadores del IRHE (SITIRHE), sino para todo el movimiento obrero organizado, tanto nacional como internacionalmente.

Pero prefiero interrumpir esa particular corriente de pensamientos, para tan solo dejar consignado en este RECONICIMIENTO ESPECIAL, mi admiración y gratitud, primero, de haber sido compañero de un incasable trabajador, y luego, de haber tenido la oportunidad de aprender con uno de los más grandes dirigentes sindicales salido de las filas de las más significativas luchas gremiales.

Sé, Pablo, que censurarás mucho de lo que aquí vas a leer, pero conociéndome tú y conociéndote yo, no podía ser de otra manera. ¡Disfrútalo...!

MULTA PAUCIS

RECONOCIMIENTO ESPECIAL

[illegible]

Cada cierto tiempo aparecen personas que, como las estrellas lejanas, brillan con singular intensidad y nos alumbran con su ejemplo hasta perderse en el infinito, habiendo dejado tras de sí una [illegible] imborrable imagen de su actuación, difícil de mitar u olvidar.

Esa escasa [illegible] PABLO DOMINGUEZ [illegible] un [illegible] sindical que, si bien [illegible] pudo alcanzar todas las metas y objetivos que [illegible] pudieran [illegible] para lo obrero, [illegible] allende su organización, por lo menos debe sentirse [illegible] de haberlo intentado.

PABLO PRADO DOMINGUEZ [illegible] en sus labores. El me ayudó a diferenciar entre los intereses personales y aquellos de índole colectivo, siendo esto [illegible] el motivo de sus mayores y principales desvelos. [illegible] PABLO PRADO DOMINGUEZ obtuvo no solo [illegible] la [illegible] del IRHE (SITIRHE), sino para todo el movimiento organizado [illegible] internacionalmente.

Fuera [illegible] era particular co[illegible] pensamiento [illegible] de: [illegible] RECON[illegible] información y [illegible] primero, de [illegible] un incansable [illegible] y luego, de haber tenido la [illegible] de los más grandes dirigentes [illegible] las más [illegible] luchas.

Sí, Pablo, que eran [illegible] mucho de lo que [illegible] pero conocíamos [illegible] y conocíamos [illegible] manera, ¡Disfrútalo...!

[illegible]

CAPITULO UNO

Capitalismo vs Obrerismo

CAPITALISMO vs. OBRERO

"Que cada día aumente
nuestra verdad,
escuchando las pequeñas
verdades de los demás..."
(Anónimo)

Nuestra título también pudo ser escrito a la inversa, es decir, "Obrerismo vs Capitalismo", sin que ello hubiese significado absolutamente nada, ya que, aplicado dentro del contexto que aquí se pretende desarrollar, el orden no va a alterar los resultados.

Ciertamente que solo si el autor fuese un erudito pudiera, entonces, vertir opiniones sobre el sinificado, real o falso, de calificativos como, "burguesía", "proletario", etc., sin embargo, por ser relevante, rebusqué las definiciones de las dos palabras que conforman el título de este primer capítulo, a saber.

CAPITALISMO

"Régimen económico que se funda en el predominio del capital como elemento productor y creador de riquezas"..

OBRERISMO

"Régimen económico fundado en el predominio del elemento obrero...Conjunto de obreros considerado como entidad económica

Con lo anterior arribamos a una significativa bifurcación respecto de los intereses de cada uno de estos dos regímenes

(o sistemas), por lo que caben, por ahora, dos preguntas.

La Primera

¿ En qué forma podría el capitalista hacer crecer su dinero (aumentando su riqueza), sin la participación directa, constante y eficiente de los obreros ?.

La Segunda

¿ De dónde sacarían los obreros el capital necesario para crear un régimen económico (obrero), sin la participación directa, constate y eficiente de otros obreros, como ellos, sin que este régimen adquiera también el "status" o calificativo de "capitalista"?.

En virtud de las anteriores dos preguntas, he aquí una tercera

¿ Cómo se puede ser lo uno sin dejar de ser lo otro, tomando en cuenta que los dos, capitalista y obrero, persiguen el mismo fin, cual es generar más riquezas para ser, a su vez, más fuerte económicamente?

Durante los últimos años he estado preguntando a algunas personas en esta materia, lo siguiente, ¿ por qué se le califica de "burgués" a una persona que con sacrificios y mucho trabajo ha logrado mejorar su condición socioeconómica...? y por otro lado, ¿Cuál es la diferencia entre dos persona, una llamada "obrero", quién se levanta muy temprano desde las 5 de la mañana para trabajar hasta las 3 de la tarde, mientras que la otra persona, el dueño del negocio, llamado "burgués", está parado desde las 4 a.m. y no se va a la cama hasta bién pasada la medianoche, atendiento su negocio ?.

¿Por qué se suele calificar al uno como "proletario" y al otro como "burgués", si ambos están "pilando" para su propio afrecho?

Creo que es aquí donde empezó toda la maraña confusionista en lo social, político, cultural y económico. Alguien ideó. para sí, un sistema mediante el cual dicho sujeto se beneficiaría por el resto de sus días, propiciando con ello la lucha de clases y sembrando la semilla de la inferioridad y de la superioridad en las mentes de gente buena, sana y laboriosa.

¿ FUTURO BURGUES ?

En ese sentido, hay dirigencias sindicales que, siguiendo ideologías decadentes, pero todavía en boga en algunos países, inculcan en las mentes de sus bases la idea que la empresa siempre se la tendrá como enemiga de "la clase trabajadora...", que el empleador, es una persona a quien siempre hay que "golpear" porque de otra manera nunca "nos afloja nada". De hecho, con esta filosofía ya se da inicio a una lucha entre estas dos fuerzas · · la fuerza laboral frente al poder del capital, cada una combatiendo para controlar la empresa.

Es un hecho cierto que, bien llevado, el sindicato es el factor equilibrante, necesario, entre empleadores y obreros, más, cuando hay efervescencia política en el país, entonces se quiere manipular - y en efecto se manipula - a los trabajadores

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL:
PRECURSORAS DEL MOVIMIENTO OBRERO MUNDIAL (1 DE MAYO)

para saciar la sed de poder que persiguen los sempiternos y rancios líderes políticos, quienes a su vez también son malos empresarios.Lo malo de todo esto es que la propia dirigencia sindical, vulnerable a ese vaivén político, nacional e internacional (principalmente), se apresta, sin vacilar, a movilizar a sus bases, ya no en procura de un bien común para sus agremiados, sino con el frío y calculado propósito de cobrar su parte del botín que hay de por medio, disfrazando el movimiento (neta y estritamente personalista), con una seudo marcha reivindicativa.

Cuando todo haya terminado y las partes se encuentran evaluando resultados y contando ganancias, el principal protagonista, LEOPOLDO, es decir todos los trabajadores que se atrincheraron frente y alrededor de un falso ideal, son ellos los únicos perdedores porque ni la empresa' ni la dirigencia sindical tiene en mente cubrir indemnizaciones como compensión por la "gota de sacrificio" que acaban de aportar, incautamente, y todo ello, repetimos, como resultado del insaciable apetito por el poder, primero por los políticos (malabaristas profesionales que juegan con la miseria humana), y luego por la falsa dirigencia a quienes les importa un bledo con sus bases.

Durante la década de los años 70 el movimiento obrero panameño se tuvo que enfrentar a profundos cambios dentro del seno de las respectivas organizaciones. La transformación fue tal que tanto los empleadores como los trabajadores se entregaron a tremendas batallas, unos por conservar lo que ya tenían, y los otros por saborear lo que acababan de obtener. Pero todo ello duró muy poco... La lucha por el poder, entre sindicalistas, trastocó los mejores intereses de los agremiados, y no fueron pocas las organizaciones dentro de las cuales surgieron muchas divisiones, sectarismos y verdaderas contiendas por sacar el mejor filo del momento.

Esos dirigentes nunca comprendieron que su lucha no debería ser, no debió haber sido otra si no aquella donde se pudiera probar que los trabajadores eran capaces de mejorar no solo la calidad de su producción. Esas dirigencias desaprovecharon la oportunidad que tuvieron para probar que no eran los "borregos" como cierto sector empresarial sigue pensando que son, pero no...en vez de eso esas dirigencias se entregaron a la tarea de festinar, bochinchear y crear situaciones negativas más para sus bases que para ellos, perdiendo la confiabilidad y buena imagen dentro de la comunidad, y descuidando la eficiencia dentro de la empresa.

En conclusión, si bien es cierto que existe una real demarcación entre capital y trabajo, no menos cierto es el hecho que con un mejor entendimiento y una mayor participación de los trabajadores dentro de la empresa, ambas partes pueden hacer funcionar casi perfectamente sus relaciones

CAPITULO DOS

LA NEGOCIACION...

MAS QUE UN MEDIO, UN ARTE

LA NEGOCIACION...
MAS QUE UN MEDIO, UN ARTE

"En un mundo de necesidades,
el satisfecho es un parásito..."

Reza un dicho popular que ..."más vale pájaro en mano que cien volando...", lo cual se aplica al concepto que es mejor valorar y conservar lo que se tiene seguro, en vez de ambicionar lo que se cree poder conseguir.

En los anales de la historia humana hay una inmensa acumulación de buenas negociaciones, elaboradas no necesariamente por mentes super dotadas, sino más bien por personas sagaces, hábiles y con un sexto sentido para "oler las cosas". Esto no quiere decir que si no se tienen esas cualidades "especiales" no se puede ser un negociador: por supuesto que no. Lo que se quiere inferir con ello es que quien participa en una mesa de negociaciones debe estar consciente de lo que está ocurriendo...estar "despierto", ser malicioso, sin ser extremadamente desconfiado, y conocer, sobre todo, la materia objeto de la negociación, porque delante y alrededor suyo hay otros individuos que sí están prestanto atención a todo lo que se dice y especialmente están estudiando los gestos y cambios faciales que se producen en el rostro de cada uno de los participantes, cosa de capitalizar al máximo sobre las emociones que el otro va delatando en forma inconsciente e involuntaria.

En materia sindical, no hay ninguna variación respecto de lo anteriormente señalado, y cuando surge un conflicto laboral que gira alrededor de reivindindicaciones, incluído el siempre

presente "aumento general de salarios", nada cambia...Todos los puntos o aspecto en lo social, cultural, condiciones de trabajo, seguridad, equipo y materiales, se va discutiendo y resolviendo sin ninguna aparente dificultad. Pero el punto del aumento de sueldos es el que eterniza las negociaciones y prolonga la huelga o paro. Son los dólares más a que aspira la dirigencia para satisfacer el apetito natural de sus bases, y es la bandera "de lucha" que levanta dicha dirigencia como boleto o pase para tratar de perpetuarse al frente de su organización.

Sin embargo, en este punto hagamos una pausa, muy necesaria, para no perder la proporción de nuestras reflexiones sobre lo que debe ser una buena negociación.

Generalmente un PLIEGO DE PETICIONES contiene los siquente puntos, sin ser los únicos:

- DE ORDEN SOCIAL
  Becas, seguros, servicio médicos, varios, etc.
- DE ORDEN CULTURAL
  Convivios, concursos literarios, seminarios, charlas, cursos, etc.
- DE DEPORTES
  Organización de eventos deportivos,de competencias recreativas, etc.
- DE SEGURIDAD
  Suministro de cascos, botas, capotes, anteojos, orejeras etc.
- EQUIPO DE TRABAJO
  Suministro de todo el equipo necesario para la ejecución eficiente, expedita y confiable de las tareas asignadas.

- MATERIALES
  (Idem "Equipo de Trabajo")
- CONDICIONES DE TRABAJO (Salud Ocupacional)
  Todos lo relacionado con el bienestar físico, mental, moral y profesional de los trabajadores.
- AUMENTO GENERAL DE SUELDOS
  Aquí el tratamiento es completamente distinto, porque conlleva aspectos tales como, escalas, grados, antiguedad, categorías etc.

Ahora bien...cuando tanto los negociadores de la Administración como de la Organización Sindical logran pulir todos los puntos anteriores al del "Aumento General de Sueldo", con todas las implicaciones financieras y económicas que ello supone, es decir que cuando se contabilizan los gasto adicionales que ocasionarán las "nuevas conquistas" recién logradas, ¿ cómo esperar que todavía haya quedado suficientes reservas para un aumento general de salarios? Y no es que los trabajadores no se lo merecen, pero...¿ por qué la Dirigencia Sindical no evaluó mejor su Pliego de Peticciones haciendo cálculos más realísticos de comparación, respecto de los beneficios que se obtendría de los puntos que precedieron a aquel del aumento de salarios, informando a sus bases que, por el momento al menos, era más importante asegurar conquistas que iban en dirección y con mayor alcance en lo social, lo económico, y de bienestar general, en vez de tratar de ganar unos reales más que a la postre no podría ser comparable con el alcance de los otros beneficios. Negociar de esta manera hace la diferencia entre una buena dirigencia y otra que solo piensa más en su propio beneficio, sin importarles que están llevando a sus bases a un callejón sin salida.

Por otro lado, debe quedar claro que un Pliego de Peticiones es un documento muy distinto al de una CONVENCION COLECTIVA, porque las Convenciones Colectivas son instrumentos que norman las relaciones obrero - patronales en una empresa, acuerdos éstos que se revisan de tiempo en tiempo (generalmente cada 2 años), y que mediante la firma del respectivo contrato, cada trabajador sabe de antemano cuáles son las reglas que rigen.

Más no es el caso de los PLIEGO DE PETICIONES que son documentos que se redactan algunas veces, (por no decir casi siempre), en forma improvisada, recogiendo las "inquietudes" de las bases, aunque, en realidad, la mayoría de las veces son "banderas" que a manera de reivindicaciones levantan ciertas dirigencias, respondiendo a lineas politico - partidistas, y en tal sentido, son más difíciles de satisfacer por lo descabellado de sus planteamientos, ya que, como queda dicho, la finalidad no es beneficiar a las bases, como debiera ser, sino tener esas dirigencias una "bandera de lucha", una especie de "casus belli", para tener, también, un eterno enfrentamiento con la empresa (como es la consigna del político o idealista que ideó esta pantalla).

Entonces, hasta donde se pueda, siempre será mejor tratar de firmar una Convención Colectiva con la empresa, que librar luchas alrededor de un Pliego de Peticiones que, además de resultar muchas veces estériles, casi nunca satisfacen a las bases.

Es pues la negociación, un fino arte que debe perfeccionar toda organización obrera, teniendo los directivos la obligación de afinar mejor sus lápices, para garintizar (al menos intentar garantizar) un buen pacto, acuerdo o convención, recordando que para lograrlo, ellos mismos, es decir la dirgencia, tiene que disciplinarse en materia de deberes y derechos.

Asimismo, siempre será necesario - y aconsejable - que tanto administración y Sindicato sostengan reuniones periódicas para evaluar situaciones que, de otra manera, pudieran tornarse críticas.

Se hace esta observación porque hay dirigencias que no tienen la capacidad de diálogo, y se escudan detrás de una falsa coraza de combatividad (para esconder su incapacidad), que por lo general siempre los deja al descubierto llegado el momento de una negociación, ya que con un poquito de presión por parte de la Administración se "fliquean" y enseguida deciden ir a un paro.

Dijo el desaparecido General Omar Torrijos, en su oportunidad, que "... la comunicación diaria, aunque solo sea para saludarse socialmente, garantiza el que no haya distanciamiento..." (2)

Ah ... pero en la mente de algunos dirigentes, esos que se llaman "progresistas", saludar muy a menudo a la Administración los convierte en "Vendidos", y a su organización en "sindicato amarillo", como si ser trabajador convertido en dirigente sindical transforma a esa persona en dos seres: uno que simpatiza con la empresa porque le paga, y otro que es enemigo de ella porque se la tiene que combatir (como le fue inculcado en los seminarios que recibió.. (ver el Cap. 4 "Educación Sindical", de esta obra). ¡ Que estupidez y que falta tan grande de conocimientos respecto del manejo, verdadero y real de los grupos, en ambas direcciones, bases y gerencial! . Lo que pasa es que cuando no se ha madurado lo suficiente dentro del movimiento obrero, y cuando no se tienen sólidas convicciones por la falta de capacidad, de criterio y de principios, entonces sobreviene el temor y la dirigencia es manejada, dando como resultado una mala, una muy mala negociación, y de allí que califiquemos la negociación como

un arte que debe descansar sobre los siguientes principios:

- Conocimiento cabal del tema a discutir.
- Capacidad de diálogo
- Perseverancia
- Honestidad
- Agudeza, observación y táctica
- Tenacidad y coraje, sin ser grosero, irrespetuoso ni prepotente
- Consulta constante con las bases y la Administrción.
- Determinación y valentia para la toma de decisiones, sin arrogancia, intransigencia, ni caprichosos deseos de medir fuerzas, el uno frente al otro.

CAPITULO TRES

LA CONFRONTACION.....

SUS CAUSAS Y EFECTOS

LA CONFRONTACION
SUS CAUSAS Y EFECTOS

"No Llega a dar calor
la hoguera que no se
enciende....."

Cuando en materia laboral se hace referencia a la confrontación, ¿a qué nos estamos refiriendo, realmente ? ¿Cómo y en qué magnitud surge la confrontación entre Administación y Sindicato? ¿Es posible evitar esta situación sin que las partes tengan que renunciar a ninguno de sus derechos?

Todo lo anterior despenderá de una sola cosa: LA DISPOSICION QUE TENGA AMBAS PARTES EN ACEPTAR QUE UNO DE LOS TIENE LA RAZON...¡ teniéndola de verdad!

Sobre esa base descansa toda la posibilidad de evitar que surja la lamentable confrontación, que solo deja al desnudo y pone en evidencia la poca (o niniguna) capacidad que se tiene para resolver esos tipos de problemas. Pero hagamos un exámen más de cerca sobre esta situación.

En primer lugar, tenemos que analizar cuáles fueron las causas que originaron o pudieron dar origen a la confrontación como la queremos enfocar a renglones seguidos.

Como ejemplo, demos por caso que hay un trabajador quien, aparte de no tener mucho tiempo en la empresa, ya está causando más problemas que cualquiera del resto del personal con varios años de servicio.

Dicho trabajador constantemente está reclamando herramientas (equipo que no cuida): causa siempre a sus compañeros de trabajo (lo mismo que a su jefe inmediato), de

recibir de ellos un mal trato y lo que él llama," persecución ", todo lo cual consecuentemente conduce a fuertes discusiones.

Naturalmente, que empiezan los problemas de indisciplina, incumplimiento de deberes, y paulatinamente el sindicato va siendo envuelto porque, como afiliado, este trabajador "tiene derecho a ser defendido".

Es así como el Secretario de Defensa, o la persona que hace las veces, comienza el calvario de subir y bajar escaleras, entrando y saliendo de los diferentes despachos "en defensa" de la mencionada unidad quien insistente e injustificadamente, se queja y reclama "sus derechos".

Por fin llega el día y el momento cuando las cosas se van a llamar por su nombre y las decisiones tomar.

Todos están presentes: la Administración, el Sindicato, los Asesores Legales de las partes, y por supuesto, "el problema".

Todo va transcurriendo de manera normal hasta que, debido al cansancio y la fatiga - física y mental - las partes ya están golpeando la mesa, se ponen de pie y levantan la voz y, claro, también resuena la batería de adjetivos calificativos totalmente fuera de orden.

De hecho, ya se inició la confrontación.

¿Cuál fue la causa?

El trabajador problemático, por supuesto.

Veamos ahora los efectos de esa confrontación.

Una vez levantada la sesión y cada uno de los participantes se hubo marchado a sus que haceres, toca ahora a cada uno de los cuerpos beligerantes hacer su evaluación de lo acontecido y adoptar las medidas y/o acuerdos a que se llegó.

Por un lado la Administración, apoyada en los instrumentos legales que la ley le otorga, explora la posibilidad de dar por terminada la relación obrero - patronal que existe entre la empresa y "ese trabajador malcriado".

En lo que al Sindicato toca, sus representantes se sienten íntimamente satisfechos por haber logrado mantener en su puesto a un compañero de trabajo. En otras palabras, un trabajo bien hecho. Pero, ¿ lo fue de verdad ?

La verdad es que este caso ya va camino del Ministerio de Trabajo, donde se abre un expediente y, cualesquiera sea el desenlace ulterior, quedó sentado un precedente laboral.

Hemos visto, pues, de un modo rápido, las causas y los efectos de un caso hipotético, pero de ocurrencia frencuente, donde la confrontación nació precisamente de la personalidad neurasténica de un trabajador quien arrastró tras de sí, a una fracción de la maquinaria empresarial, por un lado y por el otro lado, a parte de la estructura sindical, actuando este último según lo señalan los estatutos de la organización, cual es, defender a los afiliados, tengan o no la razón, hasta provocar la inevitable confrontación como lo hemos examinado en este capítulo.

También hemos abierto las puertas a lo que podemos llamar LAS PRIORIDADES.

Las prioridades tienen una clasificación que está determinada por las necesidades primarias del individuo, o como en el caso aquí dado como ejemplo, en situaciones problemáticas y de conflicto. Siendo ello así, las circunstancias condicionan el nivel que ocupan esas prioridades en la escala de los valores.

En consecuencia, no es extraño notar, (como suele suceder) que, estructuralmente, la Preoridad No. 1 no surja como la principal de las necesidades, sino que ésta quede relegada por otra de mayor y más inmediata atención.

Así tenemos que del mismo modo como no se puede colocar un techo sin antes haber vaciado el hormigón que conformará LA BASE DE TODA LA ESTRUCTURA, lo mismo ocurre en el plano laboral, donde primero se elaboran las bases de la

estructura sindical en preparación de contrarrestar las acciones que posteriormente vendrán.

De hecho, sería imposible defender a un trabajador sancionado si no existieran los fundamentos legales a los cuales recurrir para la tal defensa.

Luego, en este caso, Prioridad Uno no es la defensa del trabajador como pudiera pensarse, sino LA CONFORMACION DE LAS LEYES O REGLAMENTOS MEDIANTE LAS CUALES SE DEFENDERA AL TRABAJADOR, QUIEN, EN ESTE CASO, PASA A SER LA PRIORIDAD DOS.

Paralelamente, cuando existiendo la ley o normas legales que rigen la defensa, pero no se tiene sobre el tapete los elementos que permitan examinar el caso, entonce Prioridad No. 2 viene a resultar ser la recabación de la información sobre la cual sustentar esa defensa.

Analíticamente, pues, nos atrevemos a señalar, con nuestro exámen, que quizás ésta sea la única vez cuando el producto queda alterado por el orden de los factores (las prioridades fueron cobrando otros valores conforme las circunstacias se fueron presentando).

Se concluye por lo tanto, que en adelante, cuando surjan conflictos que requieran la expedita toma de decisiones, no se abocará a una acción impensada, llena de pasionismo y emotividad, sin haber efectuado un exámen cabal y objetivo de la situación, de modo que el caso reciba el adecuado tratamiento, según las prioridades que las circunstacias imponga, ya que es la única forma de capitalizar, al máximo, y de una manera armoniosa las diferentes instancias que hay de por medio, antes de que se pueda finiquitar el caso en cuestión.

Nuestro consejo general, pues, a aquellos trabajadores, y más aún a sus representantes sindicales, esa dirigencia intermedia que insiste frenética y fanáticamente en creer que

el trabajador siempre tiene la razón, es que primero hagan un análisis detallado de los hechos, una auténtica investigación para poder trazar lo que es - y debe ser - el derecho y el deber, sin confundir jamás la existencia de la conveniente posición que adopta el trabajador, quien viéndose sancionado o despedido, cual camaleón, cambia de personalidad y busca refugio en el sindicato, sorprendiendo en su buena fé a buenos dirigentes.

En otras palabras, los representantes de las organizaciones sindicales tienen que actuar "... con los pies bien puestos sobre la tierra...". Como lo dijo el alemán J. Goethe,". Lo que habéis heredado de vuestros padres, volvédlo a ganar a pulso, o si no, no será vuestro..."

Lo que nos está diciendo ese gran filósofo germano es que, aunque el destino haya puesto en nuestro camino honores que no nos hemos ganado, es necesario que empecemos a " agachar el lomo " para merecerlo.

NOS PONEMOS BRUTOS

En síntesis, la confrontación no es un estado de ánimo ventajoso para ninguna de las partes, porque además de ser perjudicial para la salud (puede sobrevenir un infarto o paro cardíaco), también nos impulsa a actuar fuera de los parámetros de nuestra verdadera personalidad (" nos ponemos brutos "), porque no pudiendo controlar nuestras emociones,perdemos todo concepto de la verdadera justicia social, la cual es, precisamente, el fin primordial que persiguen las organizaciones sindicales, y cada mal paso en esa dirección afecta y perjudica de manera sensible a todo el movimiento obrero.

" SE PUEDE PERDONAR A UN NIÑO QUE LE TEME A LA OSCURIDAD, PERO NO SE PUEDE PERDONAR A UN ADULTO QUE TEMA A LA LUZ..."

PLATON

CAPITULO CUATRO

EDUCACION SINDICAL

EDUCACION SINDICAL

"No te quedes pensando
en lo que has hecho,
sino en lo mucho que
te queda por hacer..."
(S. Alberione)

El escritor, novelista y gran patriota peruano, Mario Vargas Llosa, haciendo referencia a una entrevista (4) que le concediera el difunto Omar Torrijos, allá por el 25 de julio de 1981, apunta la anécdota que un jóven y brillante economista se quejaba donde el General, diciéndole que en el almacén de Coclécito "...nada funcionaba como en la teoría..." a lo que Torrijos (dice Vargas Llosa) le preguntó: ¿cambiamos el pueblo entonces, muchacho...?

- "No general, cambiemos mejor la toería", contestó el economista.

Así debe ser la educación sindical dentro del movimiento obrero...cambio radical de la filosofía y la metodología de enseñanza, porque la teoría que hoy se está impartiendo en los seminarios sindicales está atrofiando la mente de los trabajadores (una buena parte de ellos, al menos), respecto de su compresión y entendimiento sobre cuál debe ser su papel de auxiliares de una empresa, en el desarrollo social, cultural y económico del país, sin mencionar los cambios y beneficios positivos que deben despertar en el propio individuo.

Es más, creo detectar que a los obreros se les está concientizando (lo que muchos llaman, "lavado de cerebro") para siempre atacar y ver en el empleador a un monstruoso enemigo que lo explota y conculca a la mínima expresión como ser humano.

Sin embargo, la verdad es otra, ya que el mal se encuentra es en el sistema diseñado alrededor de tal o cual empresa (privada o estatal), creado precisamente por un grupo de hombres, llámeseles imperialistas, capitalistas, marxistas, ateistas, o cualquiera sea el calificativo más apropiado para indentificarlos, convirtiendo virtualmente en borregos a hombres nobles, honestos, sinceros, laboriosos.

Somos, entonces, de la opinión que cuando se diseñan los diferentes temas que conformarán el seminario sindical a desarrollarse, así como cuando se va a escoger a los expositores, se debe tener el mayor cuidado que el programa tenga la cobertura necesaria, e indispensable, para que el seminarista luego de recibir su certificado, no abandone las clases lanzando expresiones como, "...ese jefecito mio que se cuide ...porque ahora sí vengo cuchillo con todo ...AHORA SI CONOZCO MIS DERECHOS..."

Pero, ¿es acaso culpa de ese trabajador haberse expresado así?

Sinceramente creemos que no, porque si mal conoce su deberes (en el seminario esto fue soslayado), moralmente no puede aspirar a defender sus derechos.

Por otro lado, he notado que durante la vida de esos seminarios,que suele ser de entre 3 á 5 días de duración, toda la instrucción se imparte y se recibe en un solo salón o auditorio. Jamás se lleva a los asistentes a conocer mejor a la empresa para la cual se trabaja como parte integral del seminario, que bien pudiera recibir,en esa etapa el titulo de digamos, "CONOZCA A TU EMPRESA"...

Dedicar un día entero haciendo que los seminaristas conozcan el Depto, de Personal y a sus funcionarios. Al personal y los equipos de Procesamiento de Datos...Planillas, Salud Ocupacional, Bienestar Social, Riesgos Profesionales.

Del mismo modo, alentar al grupo para que formulen preguntas sobre el funcionamiento de las diferentes unidades (o secciones) administrativas y de planta. Ya de vuelta al salón e iniciado una especie de taller, grandes resultarán las sorpresas respecto de las evaluaciones que cada grupo/individuo, pruducirá frente al recorrido que acabaron de realizar.

Y es que una de las principales funciones del sindicato, es mantener el equilibrio entre la Administración y los trabajadores, en vez de servir de simples árbitros parcializados en medio de un conflicto laboral.

Porque en la medida en que esos obreros estén mejor enterados de cómo funciona cada cosa, cuáles son los mecanismos que se requieren o es necesario sastifacer antes de generar la acción, entonces como por arte de magia irán desapareciendo los más molestosos focos de conflicto, y por ende, mejorarán las relaciones obrero - patronales, SIN QUE ELLO SIGNIFIQUE QUE SE ESTA LOGRANDO CON ELLO ELIMINAR O CONCULCAR EL INTERES DE LOS TRABAJADORES POR RECLAMAR, DEMANDAR O EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PACTOS, ACUERDOS Y/O REGLAMENTOS FIRMADOS Y VIGENTES.

Y claro, esta misma metodología de instrucción gremial puede y debe ser aplicado también respecto a la organización sindical, es decir, pasear a los seminaristas por las diferentes Secretarías para que, en el terreno de los hechos, cada seminarista se percate de primera mano, cómo funciona su sindicato.

Considero, y es mi firme convicción, que esta práctica innovadora logrará una capacitación más integral de los participantes ya que no solo se cubrirá con ello el área


SINDICATOS
EMPRESAS
- Acuerdo
- Capacitación
- S/Ocupacional
- Seguridad
- Buenos Salarios
DERECHOS
DEBERES
TRABAJADORES
- Rendimiento
- Puntualidad
- Responsabilidad
- Productividad
- Compañerismo
BALANZA DE LA JUSTICIA SOCIAL

filosófica del movimiento obrero organizado, frente a la patronal, sino que se obtendría una compresión más completa cuando en esa misma medida el seminarista haya tenido la opotunidad de conocer mejor a su empresa y a su organización.

Personalmente, jamás estaré de acuerdo con aquellos trabajadores que son esclavos del reloj y del calendario. El reloj porque les señala la hora de salida, y el calendario para saber qué día pagan.

Este es el tipo de trabajador que se convierte en problemático y le busca problemas a los demás, y son esos trabajadores quienes más se beneficiarían con el nuevo tipo de instrucción sindical como aquí lo estoy proponiendo, ya que esas unidades despertarían a otro mundo de posibilidades (ascensos, reconocimiento, mayores responsabilidades, etc.).Y empezarían a recibir el cariño que antes se les negaba y que ellos mismo se negaban, a causa de su carácter y conducta negativas, producto de su total desconocimiento de la estrecha comunicación que existe en las relaciones de ese binomio obrero - patronal.

En suma, la educación sindical debe servir para provocar un cambio positivo en el carácter y la personalidad del trabajador, en vez de moldear "robots" que solo actúan y responden sobre la base de mandatos u órdenes a ellos impartidos.

Habrá llegado el momento cuando descubren que, paralelo a sus derechos, los cuales tienen que cuidar, defender y el sindicato salvaguardar, también existen deberes que no solo atañen a la empresa, sino al propio sindicato, y respecto de sus compañeros de trabajo.

De todo esto, y mucho más, se trata la educación sindical, en vez del circunscrito mundo de una teoría poco comprensible al entender de la mayoría de los trabajadores panameños.

No sé en qué momento de su vida lo dijo el campeón peleador de los derechos humanos, Martin Luther King, pero la historia le atribuye la siguiente sentencia:

"SUEÑO CON EL DIA
EN QUE EL BIEN DERROTADO
VENCERA AL MAL TRIUNFANTE..."

CAPITULO CINCO

COMO MEJORAR LAS RELACIONES

OBRERO - PATRONALES

COMO MEJORAR LAS RELACIONES OBRERO - PATRONALES

"A nadie le falta fuerzas:
lo que a muchísimos falta
es voluntad..."
(Victor Hugo)

Como se recordará, en el capítulo anterior hicimos referencia a que el sindicato es el " fiel de la balanza " que mantiene el equilibrio entre los trabajadores y la empresa, y vimos cómo y porqué.

Las buenas relaciones obrero - patronales, luego entonces, solo son el resultado de ese equilibrio, el cual si no se mantiene, abre avenidas de conflictos y, en el peor de los casos, sobreviene la ruptura de esas relaciones.

Pero, ¿cómo puede cada uno, en forma individual, empleador y trabajadores, mejorar esas relaciones sin que la organización sienta que la empresa le está usurpando sus funciones mediadoras, y por tanto sentir una especie de neutralización en las acciónes que son propias de la comunicación de doble vía, como fue establecido?

En primer lugar, y aunque se quiera interpretar esto como una ambigüedad, si en las empresas existiera siempre un clima de excelentes relaciones obrero - patronales, no tendría sentido que en dicha empresa funcionara un sindicato, dado el grado de satisfacción y conformidad que sienten los obreros.

De hecho, hay empresas que solo otorgan beneficios y mejoran las condiciones de trabajo, es si el personal se queja. Y del mismo modo, hay trabajadores que solo cumplen con sus deberes cuando son amenazados con una suspensión o despido.

Esta situación, sin duda, comprueba que existe un deterioro en las relaciones que gobierna dentro de la empresa. Pero, ¿en qué áreas?

¿Fallas en la comunicación?
¿Mala distribución de las tareas?
¿Falta de capacitación?
¿Existe acaso entre los trabajadores, la costumbre (negativa) de llevar al trabajo los problema personales de la casa?

Cualquiera de los ejemplos aquí expuestos, u otros que surjan similares, actúan como una cizalla para cercenar las relaciones entre las partes. Vale la pena, pues, que examinemos más de cerca esta delicada y peligrosa falla obrero - patronal.

Explorando otro caso hipotético, en nuestro concepto el mal nace desde el momento en que el recién llegado a la empresa comienza a escuchar maledicencias en contra de otros compañeros, y por supuesto, también y principalmente, en contra de la empresa. Este ambiente, a todas luces hostil para esta nueva unidad, lo va envolviendo y muy pronto él, también, es uno de los que profiere palabras gruesas para expresar su descontento.

Pero, ¿cuál " descontento"?

¿No está recibiendo el sueldo pactado en el contracto que firmó ?

¿Acaso no le pagan las horas extras cuando las trabaja?

¿Le suprimieron su hora de almuerzo?

¿Tiene que comprar sus propias herramientas o implementos?

¿Cuál es realmente el motivo del "descontento" por el cual protesta ese trabajador?.

Lo que todavía ignora la administración, y el sindicato, es que dentro de las filas del personal hay una unidad quien es un profesional para inquietar a sus compañeros de trabajo, donde lo mismo le da indisponer a la dirigencia sindical ante la empresa, como poner a la administración en contra del sindicato, y ni hablar de sus compañeros de trabajo, a quienes azuza como si fueran gallos de pelea.

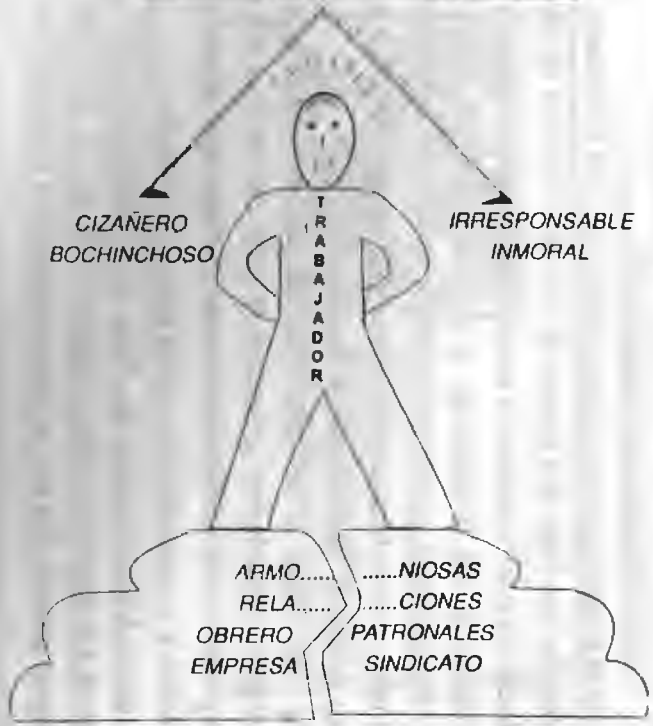
Por otro lado, y en otra línea de pensamientos, es muy importante desalentar y desechar toda tendencia de querer manipular a los trabajadores para fines que riñan con su dignidad y su condición como seres humanos.

Nuestra Constitución es clara al establecer que,"...habrá libertad de pensamiento y credo político...", palabras más, palabras menos. En fin, la idea es que a los trabajadores no se les debe obligar a una filiación política contraria a sus creencias y/o convicciones.

Como decía el célebre español, Antonio Machado,"...La verdad es lo que es, y sigue siendo verdad aunque se piense al revés..."

A páginas seguidas, ofrezco a los trabajadores, su dirigencia y a la empresa, algunas pautas que pueden servir, considero yo, para reforzar y mejorar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

TRABAJADOR


CIZAÑERO
BOCHINCHOSO
TRABAJADOR
IRRESPONSABLE
INMORAL
ARMO.....
RELA.....
OBRERO
EMPRESA
.....NIOSAS
.....CIONES
PATRONALES
SINDICATO

SEIS (6) PASOS PARA REFORZAR Y MEJORAR LAS RELACIONES
OBRERO - PATRONALES

PASO Nº. 1

TRABAJADOR

Cumple con tus deberes y no te acostumbres a justificar cada una de tus faltas. Sé honesto contigo mismo.

PATRONO

Concede al trabajador todos los derechos que la ley y los pactos / acuerdos firmados le otorgan. No escatimes a tus obreros el bienestar que tu mismo deseas para tí y los tuyos.

PASO Nº. 2

TRABAJADOR

Practica buenos hábitos de conducta...Sé cortés con tus compañeros y coopera con ellos siempre que puedas. Lo dijo Vítor Hugo una vez:" A nadie le faltan fuerzas ...lo que a muchos falta es voluntad..."

PATRONO

No exhibas aires de prepontencia ni de arrogancia. Tampoco incurras en faltas de abuso de autoridad y/o extralimientación de funciones.

PASO Nº. 3

TRABAJADOR

No conviertas en un conflicto cada cosa que te

pasa o que reclamas. Utiliza los canales establecidos y recuerda que siempre es una mejor defensa teniendo la razón que yendo en contra de ella.

PATRONO

Préstale atención a las quejas de tu personal. Si de momento no está a la mano una solución, díles la verdad, y si es posible, y oportuno, muéstrales las pruebas. La mentira y el engaño solo conducen a conflictos.

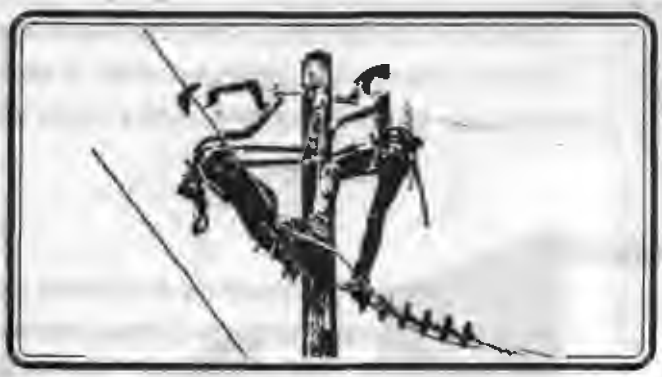
PASO Nº. 4

TRABAJADOR

Exige a tu Sindicado que te mantega informado de todo cuanto acontece entre la dirigencia y la administración. Pide al sindicato que estableza vías de comución expedita para facilitar la toma de decisiones, lo mismo que para minimizar los posibles enfretamientos.

PATRONO

Establece mecanismos de comunicación constante y directa con el Sindicato, lo mismo que fórmense el hábito de revisar los acuerdos, convenios y contratos firmados, para explorar las posibilidades de poder mejorar las condiciones de trabajo de la gente. Siempre es mejor hacer esto sin presión, que bajo el engorro y los inconvenientes de un paro o una huelga.



ESTOS RIEGOS DEBEN SER BIEN REMUNERADOS PORQUE LOS PROTAGONISTAS NO SON NI AVES QUE VUELAN, NI ROBOTS QUE NO SIENTEN.

PASO Nº. 5

TRABAJADOR

No hagas mal uso de las herramientas y/o equipo que se te confía, porque tal abuso conlleva a medidas restrictivas (y hasta correctivas), que luego son mal interpretadas, para posteriormente convertirse en focos de conflicto. Sé consciente y cuida de ellos, ya que garantizan tu estabilidad dentro de la empresa y te dan paz y tranguilidad

PATRONO

No se debe escatimar esfuerzos para suministrar, a tiempo y en cantidades suficientes, todas las herramienta y/o equipo que necesita el personal. Con buenos métodos de control se puede evitar el uso indebido o inadecuado de dicho equipo. Usted como empresario (o jefe de cuadrilla,

supervisor,o capatáz), sabe que la productividad alcanza máximos niveles cuando la moral del personal también se encuentra en lo alto.

PASO Nº. 6

TRABAJADOR

Haz derroche de buenos modales y respeta tanto a tus compañeros de trabajo,como a tu jefe inmediato, recordando que "...el respeto al derecho ajeno es la paz...", y que "...tus derechos terminan justo allí donde empienzan lo míos..."

PATRONO

Si hay algo que molesta a los trabajadores, es que se le quiera exhibir. No caigan en este error, y si deben amonestar a alguno, háganlo en privado El personal resiente mucho que los jefes quieran tratarlos "como si fuera sus hijos.." Respétenlos para poder exigir de ellos ese mismo respeto.

DOS FORMAS DE GOBIERNO SINDICAL

EN (A) = *NO EXISTE LA DIRIGENCIA INTERMEDIA (R. S.).*

EN (B) = *EXISTE UNA DIRIGENCIA INTERMEDIA, EL CONSEJO SINDICAL, COMPUESTO POR REP. SIND. POR C/CENTRO DE TRABAJO.*

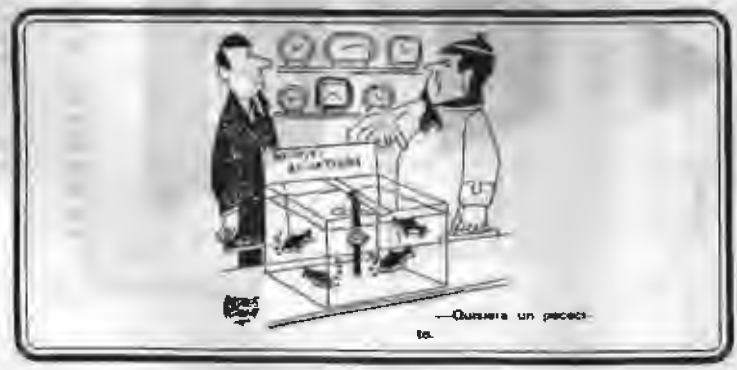
ENTREMÉS

LAS PARADOJAS

" Si hubiéramos de elegir entre dos relojes. ¿ cuál preferiríamos, aquél que señala más veces la hora exacta ? Parece lógico responder que sí, pero supongamos que uno está roto y por lo tanto parado en una hora cualquiera, por ejemplo, las 3:40, y el otro se adelanta un segundo cada día.

" El reloj que más veces da la hora exacta no es el que está en funcionamiento, sino el roto, ya que éste señala la hora exacta dos veces al día: a las 3:40 de la madrugada y a las 3:40 de la tarde. El otro, sin embargo, marca siempre una hora aproximada (se adelanta un segundo cada día).

" La pregunta escondía, pues, una celada y, en caso de haber respondido afirmativamente, nos habríamos visto en la paradójica situación de preferir un reloj roto a otro que funciona.



NO TODO LO QUE BRILLA ES ORO

" La paradója, como es fácil intuir es a veces el fruto no deseado del método deductivo. Según éste (el deductivo,) " en efecto, dada una afirmación, se tratará de deducir de ella todas las consecuencias, y podrá darse el caso de deducir incluso lo contrario de la afirmación misma. De ahí el escaso valor del método deductivo respecto al inductivo en la investigación científica " (3).

Se trajo a colación la presente paradoja para desmotrar que quien se alimenta de chismes, mentiras, y calumnias, así como el que le hace caso al cizañero, acaba siendo como uno de ellos, porque, a la larga, va creyendo también en supuestos sin tener absolutamente nada concreto que lo induzca a un juicio verdadero.

Es decir, sin contar con las pruebas necesarias, el sofista diseña una maraña dentro de la cual él mismo va cayendo. De allí que cobra sentido y mantiene su vigencia, aquello de que "...EL QUE NO VIVE COMO PIENSA, TERMINA PENSADO COMO VIVE...". El dirigente jamás debe caer en esta trampa.

CAPITULO SEIS

"PAUCA, SED BONA...(5)

CAPÍTULO SEIS

"POUCA, SED BONA...(5)

" PAUCA, SED BONA... "

"El hombre que avanza sembrando ilusiones,
diciendo verdades, rompiendo el engaño:
el hombre que lucha por todos hombres
como redentor, SERA CRUCIFICADO..."
(Anónimo)

" La miseria genera esclavitud...El empobrecimiento progresivo compromete la dignidad y estabilidad del hombre, por eso el futuro de la LIBERTAD Y DIGNIDAD DE LATINOAMERICA REQUIERE LIBRAR UNA SINGULAR BATALLA".(6)

Nada más cierto...

La miseria genera esclavitud. Y es que aquí en Panamá, el movimiento obrero está pasando por una profunda metamorfosis político - social en lo que a sus luchas se refiere, y que tiene a ese sector productivo (con su colateral alto procentaje de desempleo), en la más denigrante pobreza y esclavitud.

A diferencia de ayer cuando el sindicalismo (a excepción de unas cuantas organizaciones) fue manipulado como parte necesaria del régimen de turno, hoy esas organizaciones (por lo menos las que han logrado sobrevivir), están experimentando un periodo de transformación al que no estaban acostumbrado.

Más, ¿será bueno, malo o conveniente dicha transformación? ¿Qué consecuencias puede traer al movimiento obrero el hecho que la patronal quiera impedir el pleno desarrollo de las organizaciones sindicales, tal como está consagrado tanto en la Constitución, el Código de Trabajo, y demás instrumentos que rigen la materia ?.

El caso es que este cambio (o la transformación como este autor lo denomina), nace al calor de todo el agetro político que

empieza a gestarse en las postrimerías del año 1984,el cual siguió avanzando hasta 1987, cuando se vieron truncadas todas las proyecciones que, desde éste último año, sacudió al país en lo más profundo de sus cimientos políticos, sociales, económicos y, especialmente, en todo lo que a nuestras finanzas, públicas y privadas, nacionales y extranjeras, se refieren, ya que en ese año, 1987, se " bota " el caldero criollo/ estatal, derramando sobre el pueblo panameño los más impensados ingredientes que, cual lava caliente, fue abriendo profundas heridas en todo el país, con su estela de la más cruel destrucción moral y financiera que por fin hizo crisis en todos los niveles y aspectos de nuestras vidas.

De allí que yo sostenga que "...CUANDO LOS TIEMPOS SON BUENOS, ALGUNOS HOMBRES SE HACEN MALOS... PERO CUANDO LOS TIEMPOS SON MALOS MUCHOS HOMBRES SE VUELVEN PERVERSOS...

En el obrerismo, o, lo que es lo mismo, tratándose de trabajadores que producen y hacen prosperar a una empresa, y progresar a una nación, no puede haber mentiras ni engaños, so pretexto de situaciones ajenas al quehacer obrero, cuando lo que en realidad lo que está ocurriendo es que se está manipulando a los trabajadores, siendo esto precisamente el error que cometieron muchos dirigentes de aquella época, lo cual le costó a esos sindicatos la pérdida de sus respectivas autonomías, ya que dichos dirigentes, tanto de las empresas como de la instituciones, quisieron jugar a la política y ello, visto a través del oscuro túnel de la falsedad, aceleró lo que ya estaba en ciernes... Sobrevino la hecatombe gremial e institucional.

Aun así, y en lo que a esta obra se refiere, estos no son tiempos cuando los trabajadores deben entretener situaciones de divisionismos ni secretarismos ... tampoco lo son para lamer

sobre viejas heridas.

Por el contrario, como el ave Fénix, es necesario resurgir de entre las cenizas, enterrando en el despegue, todas las diferencias político - sindicales para luego, como un solo bloque gremial (no en la forma de un GRAN SINDICATO O CENTRAL UNICA DE TRABAJADORES, SI NO COMO UNA IDENTIDAD CONSENSUAL DE TODAS LAS PARTES, para replantearse los trabajadores sus derechos y necesidades laborales, siendo ésto realmente la vida, esencia y propósito de una organización sindical, sin descuidar el crecimiento y fortalecimiento de la empresa para la cual se trabaja.

En otras palabras, estar bien claros los trabajadores en saber que cuando se les vulneran sus derechos, NO DEBEN BUSCAR REFUGIO Y APOYO DENTRO DE LAS FILAS DEL PARTIDO POLITICO AL CUAL PERTENECEN, SINO EN EL SENO DEL SINDICATO DONDE SON MIEMBROS.

Porque, así como dentro de un estado libre, soberano y democrático debe existir la separación de los poderes, así también en el plano de las relaciones obrero - patronales debe imperar la clara separación de la autonomía sindical frente a la empresarial, sin que la empresa quiera dictar pautas al sindicato, ni la organización pretenda dirigir a la empresa, aunque, eso sí, los dos funcionando en armónica colaboración frente a deberes y derechos. Lo demás viene por añadidura.

Concluyo pues, que, habiendo aprendido de los errores del pasado, los trabajadores deben integrarse a la transformación que hoy mundialmente está ocurriendo (el año 2,000 está a la vuelta de la esquina y tenemos que manejar el canal), sin ceder en sus conquistas, ni permitir que se atente contra vuestra dignidad como ciudadanos y como trabajadores, pero siempre dispuestos a formar parte de todos aquellos cambios que redunden en beneficio de las mayorías, porque, insisto... SI NO

SOMOS PARTE DE LA SOLUCION... TAMPOCO PODEMOS, NI DEBEMOS, SER PARTE DEL PROBLEMA.

ELEGIA PARA UN PADRE

(Por: Multa Paucis)

Duermes...
Todo es paz y tranquilidad.
¿ Temor ? ¿ De qué y por qué ?
Ni siquiera los cocuyos,
con su intermitente centellear,
se atreven a molestarte

II

De pronto...¡ sobre salto ¡
Se razga la noche
Hay confusión...ruidos
Ruidos terribles...fatales
Rueda tu casco y maldices
porque no encuentras tu fusil

III

Corres... tropiezas... caes
(a tiempo), porque...
Arriba de tu cabeza desnuda
Silba una docena de
Proyectiles candentes.

¡Sargento...!
¡ Qué carajo está pasando!(gritas)
¿ Donde mierda está todo el mundo ?
(sigues gritando)

V

Ni cuenta te das
cuando amanece
Porque te vuelves a dormir...
En tu mundo no sabes
Si soñaste una guerra
o casi no la peleaste

V

Este día del padre
Solamente tu familia
Sabe la verdad, porque...
Tú (frío y rígido)
¡Jamás lo sabrás!.

Pmá., junio / 1990

Autor Multa Paucis en recordación a los hombres que, de lado y lado, perdieron la vida aquel 20 de diciembre de 1989

CAPITULO SIETE

ELEGIA A LEOPOLDO

ELEGIA A LEOPOLDO

" Es la ley de la vida:
el que quiere ganar
tiene que arriesgarse
a perder..."

Quizás para muchos obreros no tenga cabida en una obra como ésta, hablar de la Biblia y, por ende, de la religión. Pero quienes así piensan (con el respeto que merecen), para mí no son más que unos hipócritas, ya que cuando por un lado les da pena que les vean con un a biblia en la mano, son los mismo que ocupan, al lado de sus jefes, las primeras filas en una procesión religiosa, o (también en primera fila), sentados en la iglesia durante la celebración de alguna misa especial, siendo este comportamiento social políticamente necesario porque tanto ellos, los trabajadores, como sus jefes, necesitan que "los vean " asistiendo por ser "un mandato superior ".

Sin embargo, desconocen totalmente el contenido y sentido de esa biblia que desdeñan asir, ignorando, precisamente, que ese libro, cual si fuese un Código de Trabajo, trata y regula, igualmente, el comportamiento de los hombres, siendo la conducta humana la parte medular de este pequeño aporte al movimiento obrero panameño: EL HOMBRE Y SU CONDUCTA FRENTE A LA CONDUCTA DE OTROS GRUPOS DE HOMBRES. Ni más ni menos.

Por ello, me tomo la libertad de transcribir a continuación, algunos pasajes extraído de la Santa Biblia, que tienen relación directa con los hombres que conforman la estructura empresarial y sindical.

Así, la Biblia, en Eclesiástico, Cap. 6, referente a "La

Verdadera Amistad", dice lo siguiente:

- Si consigues un amigo, pónlo a prueba; no confíes demasiado pronto en él, porque algunos son amigos cuando les conviene pero no cuentas con ellos cuando los necesitas.

-Mientras te vaya bien, serán uña y carne contigo; pero cuando te vaya mal, te abandonan.

- Aléjate de tus enemigos y cuídate de tus amigos.

Y seguimos con las citas. Dice Proverbios, Cap. 17:

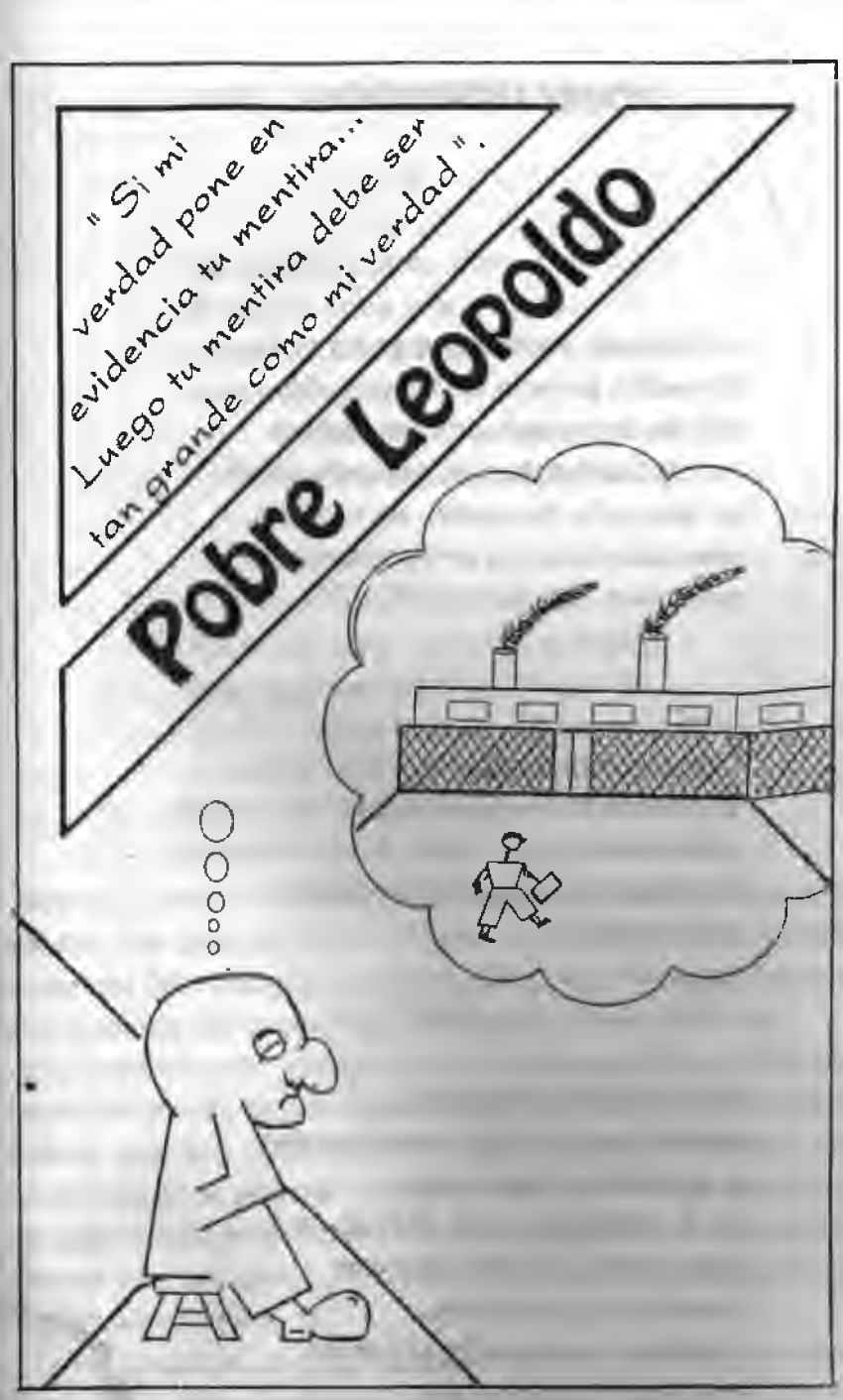
- Al que le gusta ofender, le gusta pelear: el fanfarrón provoca su propia ruina.

- No está bien que los jueces favorezcan al culpable y nieguen sus derechos al inocente.

- Despedido el insolente, se va la discordia y se acaban los pleitos y la ofensa...

Ahora los dejo, pues, amigos trabajadores, con al personaje metafórico y central de esta obra, LEOPOLDO, y quien fue la inspiración que me movió a escribirla.

" CULTIVEN SU AMISTAD Y APRENDAN DE SUS ERRORES ".


" Si mi verdad pone en evidencia tu mentira... Luego tu mentira debe ser tan grande como mi verdad ".
Pobre Leopoldo

¡ POBRE LEOPOLDO !

I

La lámpara a kerosene ya no ardía....
la mecha parecía un tizón, y allá,
allá en un rincón, con las rodillas
recogidas frente a él, sentado sobre
un pequeño banquillo, en el suelo,
apesadumbrado y profundamente
pensativo, estaba LEOPOLDO.

II

Con los ojos hundidos y las manos
apoyadas sobre sus huesudos pómulos,
había lanzado su mente a aquella tarde,
lluviosa y fría, cuando fue llamado
a la oficina.

III

Casi no le dieron nada...
un sobre con unos cuantos reales
y una severa reprimenda.
Juró, entonces, (por El también),
que jamás volvería a recorrer
camino tan escabroso.
Le habían engañado; le habían
mentido. Todo lo había
creído, pero ignoraba la verdad.

creído, pero ignoraba la verdad.

I V

De pronto, ¡ pum...pum...pum... !
al cuarto entra una mujer y,
razgando sus pesamientos, casi
histérica, grita:
¡ Leopoldo... tengo hambre !
¿ Cuándo vas a trabajar... ?

V

Pero Leopoldo ya no va a trabajar
fue traicionado por su dirigencia
y ahora nadie lo emplea... se convirtió
en un hombre marcado....
¡ POBRE LEOPOLDO !

Ahora..., antes de seguir, es necesario aclarar que este trabajo fue preparado en el año 1988, pero por muchas razones, (falta de recursos principalmente), imposibilitaron el que pudiese ser presentado a ustedes antes de ahora.

Del mismo modo, y transcurriendo el tiempo sin que hubiese podido lograr su publicación, a pesar de mis esfuerzos, me di cuenta que era necesario introducir algunos cambios a la versión original, y es así como el Capítulo 6 fue "rescrito " para, de algún modo, traer la obra más a la actualidad (sin necesidad de una 2da. edición), y sin perder de vista la intención de la inspiración original.

También aparece este Capítulo 7, adicionado, dedicado especial y exclusivamente a LEOPOLDO, con la intención

(como lo fue al principio), de llamar la atención a los trabajadores para que no sigan siendo miembros de base con funciones de meros escuchas, y que, en su lugar, asuman el papel que como afiliados les corresponde, cual es ser inquisitivos, preguntones, averiguones y no conformistas, pero eso sí, muy apegados a las leyes y los reglamentos.

Del mismo modo, deben estar seguros, tener la plena convicción, que cuando " se toman las calles", lo están haciendo convecidos que su causa es justa porque ASI USTEDES LO HAN ANALIZADO Y NO PORQUE SE LO HAYA ORDENADO LA DIRIGENCIA.

Aún así, me apuro aquí para aclarar que no les estoy diciendo que sean anárquicos ni desobedientes a los mandatos de sus respectivas Juntas Directivas.

No ... esa no es la idea ...

Lo que les digo es que deben sacudirse el denigrante manto de borregos con que una gran mayoría de ustedes viene arropándose desde hace mucho tiempo, y en vez, cúbranse con una sólida frazada de conocimientos, madurez, imparcialidad y, por supuesto, lealtad y solidaridad con quienes hacen posible que sus condiciones de trabajo, aquellas económicas, de seguridad y de bienestar social general, mejoren; es decir, crean en sus dirigencias porque aunque las hay por allí flojas y tambaleantes , también quedan muchas con AUTENTICO ESPIRITU DE LUCHA, APOYADAS EN FIRMES E INCLAUDICABLES POSICIONES DE VANGUARDIA GREMIAL.

Y no olviden que el hombre es libre en la medida que crea en la libertad de los demás, y es esa la razón, el motivo y la fuerza con y por la cual combate: LA LIBERTAD.

Asimismo, la libertad trae aparejada la paz, pero aquellos de ustedes que se afanan creyendo encontrarla con una barriga

llena, unos bolsillos repletos de plata, o montón de bienes, se equivocan.

Jamás ustedes van a encontrar la paz que buscan si dentro de ustedes mismo no existe, porque, según un autor que para mí es anónimo (solo firma A. P.), éste señala que:

" LA PAZ NO ES UN PERIODO DE TIEMPO...
ES UNA FORMA DE VIDA..."

No lo olviden...

" CUBRANSE DE CONOCIMIENTOS, MADUREZ, IMPARCIALIDAD "

PALABRA FINALES

(UN DECALOGO Y ALGO MAS AL RESPECTO)

(UN DECALOGO Y ALGO MAS AL RESPECTO)

" Es mejor encender una vela
que maldecir la oscuridad "
(Mormones)

En " VOCES DE LUCHA " (1984), pág. 152, de Raúl Leis, Leo:

> "Los nuevos y jóvenes dirigentes sindicales deben hacer un esfuerzo para conocerse más y mejor a sí mismos, más y mejor a sus compañeros y semejantes; el medio ambiente, a las cosas que tienen que manejar, que van a influir en sus vidas... a su vida social y colectiva. ! Conocerlo todo más y mejor todos los días ¡.
>
> (LEVI POLLARD).

Invito a los trabajadores, a las dirigencias intermedias y superiores, para que reflexionen sobre las palabras que acaban de leer, y saquen sus propias conclusiones.

Yo por mi parte, a continuación voy a entregar a ustedes un DECALOGO, un decálogo dirigido al buen dirigente , donde la expresión " buen dirigente" puede fácilmente confundirse e interpretarse como que el dirigente tiene que ser complaciente y/o condescendiente con todo y con todos. TOTALMENTE FALSO.

Y para precisamente disipar cualesquiera dudas que se pueda tener al respecto de lo que el autor quiere significar con, " Buen Dirigente ", es bueno saber que este DECALOGO fue concebido con la intención de que todos, pero las bases en particular (donde se van formando los nuevos pinos), puedan

contar con elementos de juicio más colectivamente equilibrados, para beneficio del movimiento obrero, en vez de normas sectorizadas a la conveniencia de tal o cual dirigente, o de tal o cual sindicato.

De todas formas, y para que no se crea que dicho decálogo es un parámetro ideal o exclusivo para medir el comportamiento de los dirigentes sindicales, hago extensiva la cobertura de la expresión " Buen Dirigente", para afirmar que todo cuanto constribuya para fortalecer y hacer crecer el movimiento obrero, sin egoismos, pero principalmente sin falsas bandera de lucha, servirán para reforzar los conceptos de este Decálogo.

DECALOGO DEL BUEN DIRIGENTE

(1) - NO MENTIR

El dirigente NUNCA MIENTE.

La verdad, aunque duela y no satisfaga los intereses inmediatos de los agremiados, debe ser dicha porque resulta peor y con consecuencias extremadamente perjudiciales, mentir a las bases.

(2) - NO LEVANTAR FALSA BANDERA

El dirigente nunca esgrime falsas banderas de lucha para mantenerse en la dirección de su sindicato. Es doloroso evidenciar el sufrimiento de los trabajadores (ahí está LEOPOLDO que lo puede decir), cuando descubren que sus luchas, y sacrificios, fue tan solo para satisfacer los mezquinos intereses de su dirigencia, como parte del compromiso (político - partidista) que adquirió dicha dirigencia. Muchos trabajadores juran no volver apoyar, jamás. una huelga o paro.

FALSAS BANDERAS DE LUCHA.....

(3) - TENER CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS

El diringente nunca va a una mesa de negociacones llevando consigo falsas promesas, o lo que es lo mismo, nunca inicia una negociación sobre la base de lo que él cree, si no está preparado para probarlo. No se puede exigir un aumento de salario diciento alegremente que "... nosotros creemos que la empresa lo puede pagar...", cuando ni siquiera se ha tenido el valor ni la capacidad para investigar esa posibilidad. Se discute sobre lo real, nunca sobre lo supuesto. Argumentos apoyados sobre subjetivos crean más conflictos y atrasan significativamente las negociaciones.

(4) -TENER COMUNICACION CONSTANTE CON LAS BASES

El dirigente nunca tandrá desinformada o mal informada a sus bases. Se esforzará para que la comunicación sea constante, veráz y objetiva, sin caer en falacias con la intención o propósito de "quedar bien" con los gremios. No cabe la menor duda que quien trabaja bien no

necesitará "maquillarse" para impresionar. Su obras hablarán ALTO Y CLARO por él.

(5) - EVITAR LA PERSECUCION SINDICAL

Si las organizaciones sindicales existen en función de la defensa y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, ¿ por qué entonces ciertos dirigentes encausan una persecución en contra de sus miembros, por el solo hecho que éstos no comulgan con las ideas de algún sector de dicha organización.?

Debe entenderse que el dirigente lo es en la medida que respeta el derecho de la libertad de pensamiento de los trabajadores, y estar bien claros que del mismo modo que el sindicato exige de la empresa ese respeto, también debe darlo. En otras palabras, el respeto tiene que ser de dos vías.

(6)- ENSEÑA AL TRABAJADOR - A LAS BASES A QUERER A SU EMPRESA

Cuando un trabajador sale por allí maldiciendo a la empresa para la cual trabaja, lo más seguro es que tal actitud es el resutado del odio que se le enseñó a tenerle. Verdad es que muchas compañías abusan de sus obreros y les niegan sus derechos, pero afordunamente esa no es la nota sobresaliente, y si en el pasado la mentalidad del empresario o gobernante era la explotación, lo cual se combatía de manera frontal, hoy día, gracias a Dios, las gerencias y las administraciones han aprendido que las relaciones obrero - patronales mejoran cuando ambas partes han aprendido a tratarse con consideración y respeto. Es deber del dirigente inducir en sus bases amor por la empresa... no un amor sumiso

o entreguista... sino un sentimiento de pertenencia, saber que todo lo que hace es por y para la empresay que son pasos que también van a redundar en beneficio propio.

(7)- ESTABLECE, FORTALECE Y DEFIENDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

El dirigente hará todo lo que está a su alcance para que prevalezca el respeto mutuo, no solo entre dirigentes y dirigidos (bases), sino que esta condiciòn de respeto - relaciones interpersonales - siempre deberá estar presente entre trabajadores y administración, lo mismo que entre dirigencia y empresa.

Ese respeto tiene que crecer y mantenerse al máximo, para que no tenga cabida ningún brote de violencia o acciones que conduzcan a semejante actitud, propio de los tiempos de las cavernas cuando las cosas eran dirimidas mediante la fuerza del garrote. El dialogo de hoy debe superar la violencia de ayer.

(8)- PROCURA (SIEMPRE) QUE LAS LUCHAS O ACCIONES DE FUERZA CONLLEVE BENEFICIO PARA LOS TRABAJADORES.

El dirigente siempre tendrá presente que, detrás de él, está la fuerza que provoca las decisiones que conducen al logro de las conquistas (reividicaciones) por las que se lucha.

Y si ello es así, entonces no tiene ningún sentido manipular a esa fuerza en una dirección que no sea de corte estrictamente laboral, porque, quiérase o no, las organizaciones sindicales se deben salir, no conceptualmente, sino pragmáticamente, a la defensa

de las conquistas de los trabajadores, a la lucha por el logro de beneficios adicionales, y el fortalecimiento del sindicato y de la empresa para la cual se trabaja.
JAMAS EL DIRIGENTE ABOCARA A SUS BASES A UNA ACCION DE FUERZA QUE EN EL FONDO, LUEGO DE FINALIZADA LA MISMA, NO APORTE NINGUN BENEFICIO PARA LAS MAYORIAS.
En tal sentido, las dirigencias solo utilizarán la fuerza de la acción de sus bases, midiendo los beneficios colectivos que se obtendrá de tales acciones.

(9)- EXCLUYE (TACHA) DE SU AGENDA LINEAMIENTOS POLITICO - PARTIDISTAS, YA SEAN PROMOVIDOS POR NACIONALES O POR EXTRANJEROS

El dirigente es un político cuando milita dentro del seno de su partido, o cuando a nombre de dicho partido, promueve acciones proselitistas, PERO NUNCA DENTRO DEL AMBITO SINDICAL Y MUCHO MENOS UTILIZANDO A LA ORGANIZACION PARA LOGRARLO.
El dirirgente jamás manipulará a sus bases bajo premisas de corte político - partidista, ya que el sindicato no es un partido político sino una organización gremial que lucha por el bienestar y el mejoramiento de los trabajadores, frente al poder y los recursos de la patronal. Se puede- y se debe - creer en una dirigencia que libra luchas frontales de cara a la verdad y a la realidad de los hechos. Igualmente se debe creer en dirigencias que buscan fortalecer a sus empresas, combatiendo las injusticias que se cometen en contra de ellas.
PERO JAMAS SE DEBE CREER EN AQUELLAS

DIRIGENCIAS SINDICALES QUE ACTUAN DE ESPALDAS A LAS BASES, Y LIDERIZADAS POR MANIATICOS, MISMOS QUE CONDUCEN A SUS BASES COMO REBAÑOS DE OVEJAS, OBLIGANDO A LOS TRABAJADORES, A UN SUICIDO COLECTIVO. EN ESTOS ULTIMOS DIRIGENTES, AMIGOS TRABAJADORES, JAMAS DEBEN CREER.

(10) - FOMENTA LA SANA CONVIVENCIA ENTRE TODOS LOS TRABAJADORES

Si se acepta como verdad que el mucho estudiar " vuelve loco" (lo cual no es cierto), de igual manera tampoco debe ser cierto , que el mucho trabajar crea barreras emocionales negativas.

Sin embargo, cierto o falso, desde los primeros capítulos de esta obra se viene señalado que el dirigente también debe velar porque las bases tengan una buena dosis de sano esparcimiento " llamado convivios ", entre todos los trabajadores... no solo de las bases entre sí, sino, y principalmente, de las bases con la administración o gerencias, de manera tal que las tensiones y estados anímicos deprimentes ("stress"), vayan desapareciendo, al ir consolidándose cada vez más, el concepto de compañerismo, de la amistad, la afinidad... y sobre todo, capitalizar sobre la oportunidad que tales encuentros sociales, culturales y deportivos - recreativas, nos van brindando para conocernos mejor.

No soy un moralista, pero considero que en la medida en que se vaya restando importancia a los " viernes culturales", para incrementar los encuentros familiares, de ese mismo modo la familia empresarial mejorá su actuación dentro de cada institución, ministerio o

empresa. Fomentar lo aquí expuesto, es tarea del buen dirigente.

Hélas allí, pues, respetables trabajadores... diez (10) reglas sencillas pero importantísimas para alcanzar el calificativo de " Buen Dirigente ".

La tarea no es fácil, pero es que para ser un buen dirigente no basta con tener carisma... hay que desarrollar y pulir la capacidad para saberse desenvolver (lo que en el argot sindical se conoce como, "manejo").

Hay que ser tenaz, pero tolerante. Demostrar jerarquía, sin caer en la arrogancia o la fatuidad.

En fin, ser un " Buen Dirigente " significa, al modo de ver de este autor; DAR MAS DE UNO MISMO QUE LO QUE OTROS ESTARIAN DISPUESTOS DAR DE ELLOS.

Y así nos acercamos a la últimas páginas de esta pequeña obra, mediante la cual se ha entregado a ustedes, amigos lectores, un trabajo que confío será de beneficio no solo para aquellos de ustedes que todavia hacen" pininos " dentro del movimiento obrero nacional, sino que también abrigo las esperanzas que ustedes, los " gallos de patio ", puedan sacarle algún provecho para beneficio de todo el movimiento obrero organizado.

Finalmente, y tomando en cuenta que UN HOMBRE DEBE HACER LO QUE TIENE QUE HACER, quiero proclamar (como lo hizo Bolívar en las postrimerías de su vida), "...SI ESTA OBRA CONTRIBUYE PARA QUE CESEN LAS DIATRIBAS, LAS LUCHAS ESTERILES DE CLASE Y DE PARTIDOS, Y SE CONSOLIDE LA UNION ENTRE TODOS LOS TRABAJADORES DE LA REPUBLICA DE PANAMA, YO BAJARE TRANQUILO A MI SEPULCRO...".

Simón Bolívar

" SI MI MUERTE....."

OTRO REGALO PARA TI AMIGO TRABAJADOR

A continuación presentamos, para conocimiento de los cientos de miles de trabajadores de la República de Panamá, Las Nuevas Tasas de Salarios Mínimos por Hora, según región y actividad económica, información esta suministrada al autor por cortesía del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la cual está contenida en el Decreto Nº. 70 del 16 de diciembre de 1992. A tales efectos, el país ha sido divido en cinco (5) regiones de la siguiente manera:

Región 1	=	Distritosde Panamá, Colón y San Miguelito.
Región 2	=	Distritos de David, Chitre, La Chorrera, Santiago , Aguadulce, Barú y Changuinola.
Región 3	=	Distritos de las Tablas, Penonomé, Bugaba, Arraiján, Capira, Chepo y Taboga.
Región 4	=	Distritosde Los Santos, Boquete, Pesé, Chame, San Carlos, Antón y Natá.
Región 5	=	Los otros distritos que integran el resto país

En consecuencia, a renglones seguidos reproducimos las diferentes actividades que se desarrollan en la República de

Panamá, y el Salario Mínimo que rige para cada una de ellas, según la región donde se ubican.

ACTIVIDAD ECONOMICA	SALARIO MINIMO POR HORA SEGUN REGION 1	2	3	4	5
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65
Explotación de Minas y Canteras	0.94	0.79	0.75	0.70	0.65
Industrias Manufactureras					
- Pequeña Empresa	0.88	0.75	0.70	0.65	0.65
- Gran Empresa	0.94	0.79	0.75	0.70	0.65
Electricidad, Gas y Agua	0.94	0.79	0.75	0.70	0.65
Construcción Obras por:					
- Menos de B/. 100,000	1.13	1.02	0.96	0.90	0.84
- Igual o más de B/. 100,000	1.18	1.06	1.00	0.94	0.88
Comercio al por Mayor y por Menor, Restaurantes y Hoteles					
- Pequeña Empresa	0.88	0.75	0.70	0.65	0.65
- Gran Empresa	0.94	0.79	0.75	0.70	0.65
Transportes, Almacenaje y Comunicaciones	0.94	0.79	0.75	0.70	0.65
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas	0.94	0.94	0.94	0.94	0.94
Servicios Comunales, Sociales y Personales	0.94	0.79	0.75	0.70	0.65

Se hace la observación que " ...para la definición de las Actividades Económicas...se utilizará como base, la "Clasificación Industrial Nacional Uniforme de las Actividades Económicas...",

Clave Numérica de junio de 1980, dice el documento suministrado.

Por otro lado y según el mismo documento oficial en referencia, suministrado por el MITRABS, "....los trabajadores que en la Actividad de la construcción son clasificados como principiantes o como calificados, SE LES FIJA UN SALARIO MINIMO INCREMENTADO EN UN 10% (DIEZ POR CIENTO) Y 15% (QUINCE POR CIENTO) RESPECTIVAMENTE..."

Del mismo modo, transcribimos a continuación otros aspectos de interés para nuestros lectores, todo salido del documento oficial en cuestión, así:

a) - " Los trabajadores de la Construcción que por cualquiera circunstancia sean trasladados de una obra cuyo valor es igual o superior a los B/. 100,000.00 a otra de valor inferior a ésta cuantía, antes de que expire el tiempo por el cual fue contratado, SE LE DEBERA MANTENER EL SALARIO MINIMO QUE DEVENGABA EN EL CONTRATO DE AQUELLA OBRA. EN CASO CONTRARIO, SE LE DEBE INCREMENTAR AL SALARIO MINIMO QUE SE HA ESTIPULADO PARA OBRAS DE MAYOR VALOR ".

b) - " Para establecer el Salario Mínimo de la Actividad de la Construcción SE TOMARA COMO BASE EL VALOR TOTAL DE LA OBRA Y NO EL DE LOS SUB-CONTRATOS EN QUE PUEDA FRACCIONARSE LA MISMA. EL VALOR TOTAL SE DETERMINARA DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL PERMISO DE CONSTRUCCION EXPEDIDO POR INGENIERIA MUNICIPAL O, EN EL

DOCUMENTO JURIDICO POR EL CUAL SE ADJUDICA LA OBRA. "

c) - " Se fija el Salario Mínimo mensual para el Servicio Doméstico, así.

DISTRITOS		SALARIO MINIMO MENSUAL
(1)	Panamá, Colón y San Miguelito.....	B/. 75.00
(2)	David, Chitré, Santiago, La Chorrera, Aguadulce, Las Tablas, Penonomé..	B/. 60.00
(3)	Resto de los distritos del país.....	B/. 50.00

d) - " Además ", sigue estableciendo el documento oficial aludido, " CONTINUAN VIGENTES LOS SALARIOS QUE, SIENDO SUPERIORES A LOS QUE SE FIJAN POR ESTE MEDIO, ESTEN ESTIPULADOS O SE ESTIPULAN EN CONVENCIONES O EN CUALQUIERA DISPOSICION LEGAL O CONTRACTUAL ".

TABLA DE DISTANCIAS *

Desde de Panamá a:	Kms	Millas	Tiempo / Hrs
Tocumen	26.9	17	0:30
Chepo	56.7	35	1:00
Colón	79,8	49	1:15
Sabanitas	67.7	42	1:00
Portobelo	105.3	65	1:40
Arraiján	12.8	8	0:12
La Chorrera	33.3	20	0:40
Capira	54.3	34	0:55
Bejuco	74:8	46	1:10
Chame	76.0	48	1:15
San Carlos	92.6	58	1:35
El Valle	126.0	78	2:05
Santa Clara	117.5	73	1:55
Rio Hato	123.2	77	2:00
Antón	135.0	84	2:10
Peñonomé	151.3	94	2:25
Natá	185.7	115	2:53
Aguadulce	196.9	122	3:01
Divisa	214.5	133	3:16
Santa María	218.4	136	3:20
Parita	240.3	149	3:40
Pesé	267.7	166	4.10
Chitré	252.3	157	3:50
Los Santos	255.6	159	3:55
Guararé	276.9	172	4:15
Las Tablas	282.3	175	4:20
Pocrí	303.2	190	4:50
Pedasí	324.0	203	5:20
Ocú	245.0	152	3:46
Atalaya	251.1	156	3:51
Santiago	250.0	155	4:25

Soná	296.0	184	5:15
Tolé	349.9	218	5:40
Remedios	391.0	243	6:25
San Félix	369.4	231	4:55
San Juan	380.4	236	5:05
San Lorenzo	398.4	248	5:20
Chiriquí	427.4	266	5:40
David	440.4	274	5:60
Boquete	480.4	299	6:45
Concepción	457.2	284	6:05
Volcán	497.7	309	6:55
Cerro Punta	513.7	319	7:15
Prueto Armuelle	530.2	330	7:07
Frontera	493.7	307	6:32

* = *Fuente: Agenda BNP - 1993*

SOBRE EL AUTOR

Raymundo Alfonso Moore Walrond (Multa Paucis), es un ciudadano panameño que, a la fecha, no tiene filiación en ningún partido político. Tiene, eso sí, una mente muy abierta a todas las ideas y filosofías. No simpatiza con el militarismo, pero tampoco condena la existencia de los ejércitos, cuando éstos actúan como genuinos salvaguardas de las tierras, cielos y mares del territorio donde funcionan. Así, para conocer un poco mejor a **Multa Paucis,** a continuación se detalla lo más sobresaliente de su vida profesional.

PERIODO	ACTIVIDAD
1951 - 1957	Despachador / Rutador en la empresa Tropical Radio Telegraph Company.
1959 - 1964	Jefe de transporte y Comunicaciones en el Depto. de Caminos, Aeropuertos y Muelles (CAM), del Ministerio de Obras Públicas.
1965 - 1967	Secretario de Campo Bilingue en el Proyecto Hidroeléctrico La Yeguada (Calobre/Veraguas), con el IRHE.
1967 - 1969	Secretario de Campo Bilingue, en el Proyecto Termoeléctrico de Bahía Las Minas (Colón), con el IRHE.
1969 - 1971	Administrador de la Central Termoeléctrica de Bahía Las Minas (denominada hoy "9 de Enero").

1971 - 1972 Inspector de Campo (a nivel nacional), con la Misión CARE de Panamá, atendiendo a sus Programas de Nutrición Pre - Escolar y Escolar.

1972 - 1976 Secretario de Campo Bilingue en el Proyecto Hidroeléctrico de Bayano (Chepo), con el IRHE.

1976 - 1977 Administrador de la Central Hidroeléctrica de Bayano (hoy denominado "Ascanio Villaláz).

1982 - 1986 Secretario Administrativo, Sindicato de Trabajadores del IRHE.

1989 - 1991 Secretario / Asesor, Movimiento 16 de Agosto de los Trabajadores del IDAAN.

El autor tiene instrucción en la disciplina de la Identificación e Investigación Criminal y Civil. Recibió un curso sobre SEGURIDAD INDUSTRIAL, dictado por el IRHE.

Recibió en 1979, una Mención de Honor, con entrega de pergamino, por su participación en el III Concurso Literario Infantil, *(premio Caja de Ahorros).*

También en 1979, el autor publicó, un folleto titulado, " JUEGA VIVO...¡ SALVA TU VIDA! ", el cual trata sobre manejo a la defensiva. Igualmente ha publicado en la prensa local, varios ensayos sobre tópicos sociales, culturales y políticos.

BIBLIOGRAFIA

(1) - "Multa Paucis", quiere decir, en latín, "Mucho en pocas palabras", y se refiere a los escritos concisos y sucinto."Multa Paucis" es el seudonimo de Raymundo Alfonso Moore Walrond.

(2) - Revista Lotería, Vol. 1, Nov. / 1981, " Torrijos, Figura - Tiempo - Faena", pag. 545.

(3) - Enciclopidia, "¿QUE QUIERE SEBER DE LA CIENCIA?", Vol. 1, pág. 24 (Colección Océanos).

(4) - "Comandante de los Pobres", Testimonios sobre Omar Torrijos - Centro de Estudios Torrijista, 1984, pág. 162.

(5) - "Pauca, sed bona", en latín, quiere decir, "... poco, pero bueno..."

(6) - Extracto de publicación aparecida en el Informativo CLAT (Central Latinoamericano de Trabajadores), reproducido por "La Voz Católica de Bethania", No. 2,

COMO UN TABANO SOBRE EL GANADO

El Sindicato de Trabajadores del IRHE - SITIRHE - ha tenido el previlegio de ser una de las organizaciones obreras al que se le dió la oportunidad de referirse, " a priori ", a la obra " POBRE LEOPOLDO ", escrita por Raymundo A. Moore W.

En verdad, el material que allí examina el autor viene a significar para el Movimiento Obrero Panameño, algo así como lo que el tábano para el ganado.... un ¡ despierta que te comen los mosquitos...!

Al saludar y felicitar al autor de " POBRE LEOPOLDO ", lo hacemos convencidos que dicho trabajo hará despertar a todos aquellos que todavía duermen, sabiendo que nuestro enemigo común (" enemigo " en sentido figurativo), nunca cierra los ojos tratando de sorprendernos..... de poner cáscaras en nuestro camino, o serruchar nuestras bases en un afán por destruirnos, total y completamente.

Lo dijo Gibrán; "...Así como el deseo es la mitad de la vida...la indiferencia es la mitad de la muerte...".

Exitos te deseamos, Raymundo

SITIRHE

1993