

UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y COMERCIO

**“El Sindicato como Instrumento
de Participación de la Clase Trabajadora”**

POR

**ANA MARIA BURGOA Y.
BRENDA MARIA RIBA P.
ROSA MARIA RIESEN A.**

1974

Todo el tiempo, esfuerzo e interés que se utiliza para encontrar las causas que determinan la baja participación del Pavaunio dentro de los sindicatos, comités, cooperativas o cualquier otro tipo de Organización Social, es de gran importancia y necesario puesto que es la Participación constante y dinámica, el elemento esencial para lograr cualquier meta u objetivo trazado.

La escasez de tiempo y la no existencia de estudios científicos anteriores que nos pusieran en conocimiento la existencia o no del problema, nos tuvieron que ocupar a este primer estudio Descriptivo - Exploratorio que consiste en solo enumerar esta problemática en torno al problema de la participación.

Esta es nuestra intención en este primer intento de conocer los aspectos más relevantes de la Organización Sindical en Pavaunio y las causas que motivan la no participación dentro del Movimiento Sindical, para basarse a posteriores investigaciones que nos permitan y amplíen las nuestras conclusiones. Con el interés que esta copia le sea de su provecho y del Movimiento Sindical en general, se lo ofrezco complacido.



UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE ADMINISTRACION PUBLICA Y COMERCIO

EL SINDICATO COMO INSTRUMENTO DE
PARTICIPACION DE LA CLASE TRABAJADORA

Por:

Ana María Burgoa Y.

Brenda María Riba P.

Rosa María Riesen A.

Trabajo de Graduación
para optar al título de Licenciada en Trabajo Social

Noviembre de 1974

Este trabajo fue preparado bajo la
la dirección de la Profesora
Amelia M. de Pérez

Y APROBADO POR:

Prof. Amelia M. de Pérez
Prof. Inés Vázquez
Prof. Freida de Young

AGRADECIMIENTO

Queremos dejar constancia de nuestro más profundo agradecimiento a todas aquellas personas, entidades y organizaciones vinculadas al Movimiento Sindical en Panamá, quienes en una forma u otra nos brindaron su cooperación para obtener la información necesaria para la elaboración de esta tesis.

A nuestra asesora, Amelia M. de Pérez y demás profesionales, quienes con su guía y orientación nos ayudaron a darle forma a la presente obra.

A nuestros Padres, Esposo y amigos quienes en todo momento nos brindaron apoyo moral y estímulo.

I N D I C E

	Página
INDICE DE CUADROS.....	vii
INDICE DE GRAFICAS.....	xii
INTRODUCCION.....	1
Definición del problema.....	7
Hipótesis.....	10
Cobertura.....	10
Metodología.....	12
Determinación de la muestra.....	15
1. Según la Provincia donde está ubicado....	15
2. Según tipo de asociación.....	15
3. Según pertenencia o afiliación de los sindicatos a las Centrales o Confederaciones.....	16
Limitaciones.....	18
CAPITULOS	
I. AFILIACION Y MECANISMOS DE PARTICIPACION SINDICAL.....	21
A. Representatividad de la clase trabajadora en el movimiento sindical en Panamá.....	22
B. Tipo de reuniones celebradas en sindicatos.....	30

CAPITULOS	Página
C. La asistencia de los trabajadores a las Asambleas Generales.....	35
II. PARTICIPACION REAL DE LA BASE EN LAS DECISIONES MAS IMPORTANTES DEL SINDICATO..	52
III. MOTIVOS QUE IMPULSAN O FRENAN LA PARTICIPACION DE LA BASE EN LA TOMA DE DECISIONES.....	81
A. Motivos que aluden los trabajadores para participar en la toma de decisiones importantes en sus sindicatos.....	81
B. Motivos que aluden los trabajadores para no participar en la toma de decisiones importantes en sus sindicatos.....	87
IV. PROBLEMATICA CONFRONTADA POR LOS SINDICATOS.....	95
V. OTROS ASPECTOS QUE INCIDEN EN LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN SUS SINDICATOS.....	114
A Antecedentes histórico-legales.....	115
E. Organización y funcionamiento de los sindicatos.....	131
B1. Formas de organización sindical.....	131
B2. Estructura y administración de los sindicatos.....	137
C. Distribución del poder ejecutivo...	145

	Página
CONCLUSIONES.....	154
RECOMENDACIONES.....	159
ANEXOS.....	162
BIBLIOGRAFIA.....	214

INDICE DE CUADROS

CUADRO No.		Página
1	Número de encuestas efectivas y no efectivas de acuerdo al tamaño de la muestra, el tipo de sindicato y su afiliación en la República por Provincia: Año 1973.....	20
2	Causas que motivan a los trabajadores a afiliarse al sindicato, según el año de afiliación, en la República: Año 1973.....	26
3	Tipos de reuniones y frecuencia en su ejecución, según información de los dirigentes en la República: Año 1973.	33
4	Número de afiliados que asisten a las Asambleas Generales según afiliación a las centrales obreras en la República, por Provincia: Año 1973.....	38
5	Nivel de asistencia de los afiliados a las Asambleas Generales, según el año de afiliación, en la República: Año 1973.....	41

CUADRO No.		Página
6	Nivel de asistencia de los afiliados a las Asambleas Generales, según el sexo y estado civil, en la República: Año 1973.....	44
7	Nivel de asistencia de los afiliados a las Asambleas Generales, según el sexo y nivel de enseñanza, en la República: Año 1973.....	46
8	Asistencia de los afiliados a las Asambleas Generales, según categoría de ocupación y sexo, en la República: Año 1973.....	49
9	Participación de los afiliados en la toma de decisiones del sindicato, según asistencia a las Asambleas Generales: Año 1973.....	54
10	Mecanismos utilizados para tomar las decisiones importantes del sindicato, según opinión de los afiliados en la República: Año 1973.....	58
11	Participación de los afiliados en las diferentes decisiones del sindicato, según sexo y edad en la República: Año 1973.....	60

CUADRO No.		Página
12	Participación de los afiliados en las decisiones del sindicato, según el nivel educativo, en la República: Año 1973.....	73
13	Nivel de participación en las decisiones según evaluación de los dirigentes, en la República: Año 1973.....	77
14	Causas que determinan la participación en la toma de decisiones según información de los afiliados, en la República: Año 1973.....	83
15	Causas que impidieron la participación de los afiliados en algunas de las decisiones del sindicato, según respuestas expresadas, en la República: Año 1973.....	88
16	Problemas que inciden en el funcionamiento del sindicato, según opinión de los afiliados, en la República: Año 1973.....	97
17	Problemas que inciden en el funcionamiento del sindicato, según opinión de los dirigentes, en la República: Año 1973.....	101

CUADRO No.		Página
18	Problemas que confronta el sindicato y necesidad de operar cambios en su estructura y organización según opinión de los afiliados, en la República: Año 1973.....	105
19	Evaluación del funcionamiento del sindicato y necesidad de operar cambios en su estructura y orga- nización, según opinión de los afiliados y dirigentes, en la República: Año 1973.....	108
20	Ubicación del poder de tomar decisiones sobre cambios en la estructura y or- ganización del sindicato, según opinión de los afiliados, en la República: Año 1973.....	111
21	Ubicación del poder de tomar decisiones sobre cambios en la estructura y or- ganización del sindicato, según opinión de los dirigentes, en la República: Año 1973.....	112
22	Número de trabajadores y dirigentes según año de afiliación al sindi- cato: Año 1973.....	128

CUADRO No.		Página
23	Número de trabajadores afiliados a los sindicatos existentes en la República según tipo de sindicato y Provincia: Año 1973.....	133
24	Nivel de participación de los trabajadores en las decisiones según el tamaño del sindicato: Año 1973.....	148
25	Afiliados encuestados por estado civil, según sexo y edad, en la República: Año 1973.....	163
26	Dirigentes sindicales encuestados por estado civil, según sexo y edad, en la República: Año 1973.....	165
27	Afiliados encuestados por ocupación, según sexo y nivel de educación, en la República: Año 1973.....	168
28	Dirigentes sindicales encuestados por ocupación, según sexo y nivel de educación, en la República: Año 1973	171
29	Nivel de participación en las decisiones y cómo creen los dirigentes que es la participación.....	212
30	Número de trabajadores afiliados a los sindicatos existentes en la República por tipo de sindicato, según organización: Año 1973.....	213

INDICE DE GRAFICAS

GRAFICA No.		Página
1	Total de sindicatos y su afiliación en la República: Año 1973.....	141
2	Total de afiliados a las Centrales, Confederación y Federaciones y Sindicatos Independientes, en la República: Año 1973.....	144

I N T R O D U C C I O N

El trabajo es un factor indispensable para la existencia de la sociedad: es el esfuerzo humano orientado a la satisfacción de las necesidades biológicas, psicológicas y sociales en forma personal y colectiva. En torno al trabajo y a la participación obrera en el mejoramiento de las relaciones de trabajo, giran los destinos de nuestra sociedad; porque a través de la interacción del potencial humano en el trabajo se constituye la estructura socio-económica que conforma el país.

La naturaleza compleja de las relaciones de trabajo ha sido motivo de hondas reflexiones y de preocupación permanente por los problemas que conlleva: el desempleo, el sub-empleo, el trabajo disfrazado, las condiciones deficientes de trabajo, mal trato a los trabajadores, bajos salarios y otros. Estos problemas generalmente aparecen acompañados de otros problemas sociales tales como la vivienda deficiente, la desnutrición, y bajos niveles de educación y salud. Estas situaciones plantean la necesidad de una distribución más equitativa de las riquezas y por consiguiente de los beneficios sociales que genere. A la vez plantean la necesidad de buscar formas de acción apropiadas, a través de las cuales, los trabajadores afectados por estos problemas puedan canalizar sus esfuerzos tendientes al mejoramiento de las relaciones y condiciones de trabajo, y por consiguiente a la satisfacción de sus necesidades básicas.

Para ello es necesario que los trabajadores se organicen.

Somos de opinión que la forma de organización social más apropiada que puede adoptar la clase trabajadora es el Sindicalismo. Este movimiento intenta agrupar a los trabajadores con el objeto de mejorar su condición de clase, proteger sus derechos individuales y colectivos e influir a nivel empresarial y nacional sobre aspectos que le conciernen con miras al logro del bienestar social de sus afiliados.

El Sindicalismo se fundamenta pues, en la necesidad de los trabajadores de organizarse, pues como grupo de base poseen el potencial para convertirse en fuerza viva del país y de esa manera hacer frente a la situación de opresión social y económica que vive la clase trabajadora. Esta opresión se manifiesta en la poca participación de ésta en la toma de decisiones a nivel nacional y en la posición pasiva y dependiente que tiene la fuerza de trabajo con respecto al proceso productivo, siendo ambos factores producto de la estructura del sistema capitalista imperante en nuestro país, donde el capital prevalece sobre la fuerza laboral.

Para que el sindicalismo pueda lograr sus objetivos debe nacer del seno de los trabajadores, de la necesidad sentida por ellos de agruparse a fin de constituirse en la fuerza viva que oriente su función reivindicadora, unificadora y de cambio y con el propósito de contribuir en la construcción de una sociedad más justa. Por ello,

la organización efectiva de los sindicatos y el incremento en la participación conciente y positiva de los trabajadores es una necesidad para el logro de los objetivos señalados.

Nuestras observaciones preliminares efectuadas durante la realización de la práctica profesional nos han llevado a interesarnos en conocer más profundamente esta participación de los trabajadores en el sindicato, ya que el movimiento confronta un serio problema ante la falta de participación de los mismos en sus organizaciones. Paralelamente, hemos podido observar que el movimiento no se ha podido constituir en una fuerza política, social y económica como para hablar de logros en beneficio de la totalidad de la masa asalariada. Existen al igual que éstos, otros fenómenos sociales tales como, la falta de comunicación entre la dirigencia y la base, el poco interés en participar y otros, los cuales están relacionados con el campo laboral y han motivado este trabajo de investigación. Sabemos que solamente a través del conocimiento de los factores que obstaculizan el funcionamiento organizado y positivo de esta fuerza podremos actuar ante la problemática que presenta. El Trabajador Social tiene como función fundamental promover la liberación del hombre a través de la toma de conciencia de su situación real de modo que sea capaz de mejorar su condición personal y logre así el desarrollo integral de la sociedad. Por lo tanto tiene un

campo amplio de acción en el movimiento sindical, donde son de gran utilidad la aplicación de sus principios y métodos.

Queremos dejar claro que, por ser este uno de los primeros esfuerzos de investigación sobre el tema de la participación sindical, no podemos pretender una elaboración teórica y sistemática del mismo con la profundidad que hubiésemos querido. Pretendemos, en este esfuerzo, analizar la participación de los trabajadores en el sindicato, y algunos aspectos relacionados con este tema como lo son la organización sindical, sus problemas internos, su funcionamiento, y sus antecedentes históricos y legales, ubicando siempre a su sujeto, el trabajador, dentro de su realidad marginal.

Para poder llevar adelante este esfuerzo de análisis, creemos conveniente explicar, ante todo, nuestra concepción sobre la relación entre la participación y el funcionamiento grupal.

En todo grupo se produce una acción para solucionar los problemas internos y alcanzar los objetivos propuestos. Esta acción es el resultado de la participación y de la interacción de los miembros del grupo que se convierte en una fuerza reguladora de la conducta y comportamiento grupal. Esta fuerza "constituye lo que se de-

nomina dinámica de grupo y produce movimiento, acción, interacción, cambio, etc."¹

Lógicamente, todo grupo actúa y se organiza de acuerdo a sus capacidades e intereses, y esa acción como explicamos anteriormente, depende de la participación de los miembros en el grupo.

Entendemos por participación la acción de tomar parte en la determinación y ejecución de las finalidades colectivas del grupo al cual se pertenece. Es la acción de compartir en un proceso conjunto grupal sus dictámenes, medidas, acuerdos y metas de forma tal que cada uno de los miembros del conjunto se sienta artífice y colaborador de los resultados del mismo. Implica pues, tomar parte activa en la toma de las decisiones a que llegue el grupo.

"Esto es posible a través de la interacción de los miembros del grupo que dan y reciben, formando una estructura productiva que permite alcanzar las metas propuestas a través de la acción."²

Entre los objetivos del sindicato figura el de mejorar las condiciones y el estado de los trabajadores tanto dentro de las unidades a las que pertenecen (sindicatos industriales, empresariales, gremiales o mixtos) como dentro de la sociedad. Este concepto nos permite deducir que la participación de los trabajadores no se da tan solo en el

¹Kissnerman, Natalio. Servicio Social de Grupo. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1969, pág. 101.

²Ibid. Tomo II, pág. 12.

nivel más elemental, que es en la toma de decisiones a nivel de su sindicato (en su estructuración, organización y funcionamiento) sino que puede darse a otros dos niveles: uno es a nivel de empresa o industria, lo cual es posible a través de la dirigencia sindical y el otro es a nivel nacional en la toma de decisiones políticas y económicas del país en general y donde su intervención a nivel estatal marque una política favorable para el mejoramiento de sus condiciones.

Sin lugar a dudas, el trabajador que se encuentra alejado de los mecanismos directos de participación en la toma de decisiones a nivel empresarial o nacional, por no actuar como representante de su clase ante dichas jerarquías, debe buscar en el sindicato un medio de hacer oír su voz, de buscar la satisfacción de sus necesidades básicas y solucionar los problemas sociales y laborales que se le presentan. El trabajador que participa activamente en la toma de decisiones en su sindicato, y que a la vez coopera en las actividades tendientes a promover el bienestar colectivo de sus compañeros de trabajo, encuentra en el sindicato el medio más apropiado para mejorar sus condiciones sociales y económicas.

De ahí, la enorme importancia que tiene la participación de los trabajadores en el sindicato, y más específicamente en la toma de decisiones importantes que se refieren a la misma organización y funcionamiento de la asociación.

Esperamos que los planteamientos que surjan de este estudio ofrezcan conocimientos básicos para permitir dar luces acerca del funcionamiento de esta fuerza y orientar una intervención profesional mucho más científica en esta área. Nos interesa también crear nuevos puntos de reflexión que sean en un futuro no muy lejano luces para nuevas investigaciones.

Definición del problema:

En la actualidad el número de afiliados a las filas del movimiento sindical en Panamá se mantiene bajo y esto es comprensible si tomamos en consideración que dicho movimiento se ha fortalecido en los últimos años tanto en cantidad como en calidad. Podemos pues definirlo como un "movimiento nuevo" ya que aunque data de 1909, hasta el año de 1966 sólo habían el 44.4% de los sindicatos existentes hoy.

Este aspecto sumado a la falta de integración de dicho movimiento, que se encuentra disperso a través de tres grandes núcleos, inciden de una forma u otra en la participación pasiva que se viene dando en los trabajadores en la toma de decisiones en los altos niveles socio-económicos y políticos, ya que no existen actualmente mecanismos que les permitan en forma permanente exponer sus puntos de vista y participar en los altos niveles.

Esta participación pasiva que tiene la clase trabajadora en los altos niveles jerárquicos tiene sus orígenes en la falta de participación de los trabajadores en el Sindicato.

A través de nuestro contacto con organizaciones sindicales, hemos podido notar que uno de los mayores problemas que confrontan los sindicatos es esta falta de participación de los niveles de base. Hay poca asistencia a las reuniones, una actitud de rechazo y evasión de los mismos trabajadores ante las responsabilidades que conlleva la afiliación a los sindicatos, desinterés en las luchas colectivas y otros problemas más que denotan claramente la falta de participación.

Es importante señalar que la inasistencia a las reuniones o Asambleas Generales representa un serio problema para el movimiento sindical, ya que en estas reuniones se toman decisiones de mucha trascendencia a nivel del sindicato, a nivel empresarial y muchas veces a nivel nacional, como lo sería una huelga.

Cabe preguntarnos entonces: ¿qué porcentaje del total de afiliados a un sindicato toma estas decisiones? ¿Son conscientes los afiliados y los dirigentes de este problema? ¿Cómo se manifiesta en realidad la participación de los trabajadores en los Sindicatos?

Ante nuestras interrogantes, estas observaciones nos han llevado a determinar la existencia de un problema

que consiste en la poca participación del trabajador en la toma de decisiones de los sindicatos, por lo que las decisiones que se toman parecieran no responder en muchos casos al sentir colectivo.

Si consideramos la participación a niveles de base como elemento que conduce a un sindicalismo más fuerte, podremos concluir que dicha participación es el elemento esencial para lograr la efectividad y la autenticidad del movimiento sindical, y que canalizando las aspiraciones y derechos del sector trabajador logra mejores condiciones sociales y materiales. Si los trabajadores en realidad no están participando en la toma de decisiones en sus sindicatos, vemos como se puede ver afectado el movimiento sindical, al no responder a las necesidades reales de la mayoría de los trabajadores.

El problema de la falta de participación a nivel de base preocupa a dirigentes sindicales, así como a cualquier persona interesada por el buen funcionamiento del movimiento sindical en nuestro país, ya que son precisamente los trabajadores los que constituyen la fuerza real de este movimiento. Por lo tanto, es obvio que la participación activa de los trabajadores en sus sindicatos puede influir no sólo en su organización, donde lo hacen de forma directa y permanente, sino también en la empresa o industria donde trabajan, y a nivel nacional promoviendo así el bienestar colectivo de los asociados.

Hipótesis:

Todo lo antes expuesto nos permite plantearnos la hipótesis básica que ha guiado nuestra investigación:

Parece existir poca participación de los niveles de base en la toma de decisiones de la mayor parte de los sindicatos de la República lo que se manifiesta en:

- 1) la asistencia de los trabajadores a las Asambleas Generales que en la mayoría de los sindicatos es escasa.
- 2) la comunicación deficiente existente entre los dirigentes sindicales y los trabajadores.
- 3) la toma de decisiones de vital importancia en los sindicatos por grupos minoritarios.
- 4) la poca motivación e interés existente en gran número de los trabajadores para participar en el movimiento sindical.
- 5) aspectos históricos y estructurales dentro del movimiento sindical que están condicionando la participación del trabajador.

Cobertura:

Esta investigación responde a los lineamientos de un tipo de estudio exploratorio-descriptivo acerca del problema específico de la participación de los trabajadores en sus sindicatos, considerando distintas varia-

bles que inciden en el mismo y que desde luego también se permean a través del movimiento sindical.

Se han considerado necesarias para el estudio del tema específico las siguientes áreas:

- a) la afiliación de los trabajadores al movimiento sindical lo cual puede indicarnos la participación cuantitativa del trabajador conociendo los motivos que le han impulsado a adherirse.
- b) la asistencia a las reuniones de diferente índole que tienen los sindicatos, la cual puede ser indicador del interés del trabajador así como también de los factores que facilitan u obstaculizan su participación cuantitativa.
- c) la participación en la toma de decisiones que puede reflejar la oportunidad que tiene el trabajador de participar en dicho proceso a nivel de su propio sindicato, lo que a su vez se convierte en un indicador, aunque indirecto de carácter cualitativo.
- d) el conocimiento que tiene el trabajador de la problemática de su sindicato, lo cual puede convertirse en impulso o freno de su motivación a participar cuantitativa y cualitativamente.
- e) la consideración de factores externos como son los aspectos históricos, legales y económicos, así como de otros internos relacionados principalmente

con la estructura y organización del movimiento sindical, los cuales se transmiten a través de los distintos niveles afectando la participación de la base.

Metodología.

La investigación se dividió en dos partes, en un proceso continuo y dinámico, dándose en algunas ocasiones simultáneamente una con otra.

La primera etapa constituyó un estudio de tipo formativo exploratorio caracterizada por la recopilación y ordenamiento de documentos que nos permitió sistematizar la información de tipo documental que sirvió para relacionarnos al tema específico y ubicar el planteamiento del problema.

Consultamos para la investigación actas que hacen alusión entre otros, al aspecto de la participación, estatutos con que se rigen los sindicatos, convenciones colectivas celebradas, listados de sindicatos y relación que guardan con las diferentes Federaciones y Centrales, y cualquier otra información proveniente de fuentes documentales que nos pudiera ayudar en el conocimiento del tema en cuestión.

La observación participante la utilizamos en las primeras fases del estudio, a través de la experiencia práctica obtenida al trabajar diariamente en 4 sindicatos sobre el problema de la participación de los trabajadores en los mismos, lo cual robustece el conocimiento del problema y

el marco teórico para el análisis de los resultados. Además utilizamos la misma técnica pero no con la misma intensidad en otros 15 sindicatos que nos dieron mayores evidencias acerca del problema de la participación de los trabajadores en el sindicato, así como del funcionamiento y organización de los mismos.

En la segunda etapa llegamos a un diagnóstico de la situación de tipo descriptivo. En ella se incluye la implementación de todas aquellas técnicas que nos permitieron la obtención de la información para el abordaje directo del problema. Para ello, se formularon dos encuestas con el objeto de explorar la realidad sindical a nivel de los dirigentes y de la base trabajadora. Una fue elaborada para el Secretario General de todos los sindicatos de la República y en su ausencia para los secretarios de Organización o los secretarios de Actas. La encuesta tuvo por objeto profundizar en el conocimiento que el dirigente, como sindicalista más vinculado y enterado del funcionamiento del sindicato, nos pudiera suministrar acerca de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Esta encuesta hizo énfasis en el aspecto cuantitativo de la participación ya que el dirigente tiene mayor acceso a las fuentes de información del sindicato: actas de reuniones, archivos, etc., y tiene conocimiento más profundo de cómo se da la participación en general.

Es importante, pues, detectar la percepción que el dirigente tenga de la participación, con miras a vislumbrar las áreas problemáticas de que él tenga conciencia.

Una segunda encuesta se aplicó a una muestra de los trabajadores afiliados a los sindicatos a nivel de base, con el objeto de detectar el aspecto cuantitativo y cualitativo de la participación.

Otras fuentes utilizadas en forma complementaria son:

a. Consulta bibliográfica:

Nos valimos de la consulta de documentos, folletos, libros y demás escritos sobre sindicalismo y participación, así como de Investigación y Trabajo Social, que nos sirvieron como referencias teóricas para la mejor comprensión del tema.

b. Entrevistas y consultas:

Las entrevistas o consultas como técnicas de recopilación de información fueron dirigidas a personas con conocimientos del tema en cuestión y nos dieron luces acerca de las opiniones y percepciones acerca del fenómeno de la participación en los sindicatos.

El período de recolección de los datos para nuestro estudio se inició en mayo de 1973, extendiéndose hasta el mes de octubre del mismo año. Inmediatamente procedimos al ordenamiento, sistematización y análisis de los datos, así como a la redacción del informe, período que cubrió hasta el mes de agosto de 1974.

Determinación de la muestra:

Basados en que el universo de estudio está constituido por todos los trabajadores afiliados a sindicatos activos de la República de Panamá, inscritos en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social hasta mayo de 1973, nuestra muestra fue seleccionada utilizando los criterios que a continuación mencionamos:

1. Según la provincia donde están ubicados:

La muestra abarca a los sindicatos y trabajadores de todas las provincias donde hay sindicatos activos y fueran en ese momento lo suficientemente representativos en la selección de una muestra de reemplazo doble.

2. Según tipo de asociación:

- A. **Empresariales:** Cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades que presten servicios en una misma empresa.
- B. **Industriales:** Cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades que presten servicios en dos o más empresas de la misma clase.
- C. **Mixtos:** Cuando están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en diversas empresas o inconexas.
- D. **Gremiales:** Cuando están formadas por personas de una misma profesión, oficio o especialidad.¹

¹Fábrega, Jorge, et. al., Código de Trabajo, Panamá, Impresora Panamá, S. A., 1972, Libro III, Título I, Capítulo II, Artículo 342, pág. 119.

3. Según pertenencia o afiliación de los sindicatos a las Centrales o Confederaciones:

Para que la muestra fuera lo más representativa posible, añadimos la clasificación que considera el criterio de afiliación o pertenencia de los sindicatos a Centrales y Federaciones, quedando incluidas en la muestra todas las centrales y sindicatos sin discriminación alguna. El objeto de añadir esta clasificación como criterio de selección era evitar que al escoger la muestra por Provincia y tipo de asociación, caiga en la misma mayor porcentaje de sindicatos afiliados a una central que a otra, sabiendo de antemano que existen marcadas diferencias ideológicas y organizativas entre ellas.

En la actualidad hay 3 centrales, las cuales agrupan 113 sindicatos. Además hay 4 federaciones independientes que agrupan a 22 sindicatos, y 34 sindicatos independientes que no están afiliados a ninguna federación o central.

En base a los criterios de diferentes tipos de sindicatos ubicados por provincia y la afiliación a Centrales, se escogieron 580 trabajadores que representan el 1.02% del total de trabajadores afiliados en la República de Panamá y que están ubicados en 25 sindicatos.

En el Cuadro No. 1 damos un resumen detallado de los sindicatos escogidos en nuestra muestra, por Provincia, tipo de asociación y afiliación.

Así tenemos, que dentro de la muestra entraron 18 sindicatos de la Provincia de Panamá, de los cuales 3 son gremiales, 11 industriales y 4 empresariales, de distinta afiliación a Centrales, o independientes. En esta Provincia debíamos aplicarle el cuestionario a 380 trabajadores, de los cuales pudimos encuestar a 200 de ellos, representando el 52.6% del total.

En la Provincia de Chiriquí, le aplicamos el cuestionario a 89 trabajadores afiliados a 3 sindicatos, 2 empresariales y uno industrial, todos independientes. Pudimos cubrir el 89% de la muestra.

En la Provincia de Bocas del Toro le aplicamos el cuestionario a 51 trabajadores de un total de 60, representando el 85% del total. Estos trabajadores están afiliados a 2 sindicatos, uno industrial y otro empresarial, ambos independientes.

En la Provincia de Coclé se le aplicó la encuesta a 13 trabajadores afiliados a un sindicato industrial de la CTRP cubriendo el 65% de la muestra.

En la Provincia de Colón se le aplicó la encuesta a 16 trabajadores de un sindicato industrial de la CNTP cubriendo el 80% de la muestra.

La mayoría de estos cuestionarios fueron aplicados directamente a los trabajadores que habían sido escogidos previamente en base a la lista de los miembros afiliados a los sindicatos que cayeron en la muestra y en base a

una fracción de muestreo.

Los dirigentes sindicales investigados alcanzaron la cifra de 169 personas, un dirigente por cada sindicato del universo de estudio.

La muestra en ambos casos resultó ser representativa del total de trabajadores afiliados a sindicatos y dirigentes sindicales, por lo que podemos inferir en base a la información obtenida conclusiones que resulten de interés a nivel nacional.

Limitaciones:

Nuestra muestra estuvo constituida por 580 trabajadores, de los cuales pudimos obtener 369 cuestionarios efectivos para los efectos de nuestra investigación (ver características generales de los encuestados en el anexo 1) ya que pudieron ser aplicados, y 211 resultaron no efectivas por diferentes causas. Entre ellas cabe mencionar: 44 en que los miembros habían cambiado de trabajo, 48 que no pudieron ser ubicados, 25 que rehusaron contestar, 24 que resultaron de difícil aplicación por limitaciones de acceso a los centros de trabajo, 22 cuyos cuestionarios no fueron devueltos, 19 en que ya no existía el negocio, 11 por falta de tiempo, 8 no estaban sindicalizados y 10 por otras causas de menor importancia, tales como enfermedad, muerte y por estar de vacaciones.

El cuestionario sobre la participación de los trabajadores en el Sindicato dirigido a los dirigentes sindi-

cales debía cubrir la totalidad del universo o sea los 169 sindicatos activos existentes en la República de Panamá. Sólo pudimos lograr 100 cuestionarios efectivos. La imposibilidad de obtener la información necesaria por parte de algunos dirigentes sindicales fue por difícil ubicación de los mismos, falta de tiempo; y un número bastante elevado por encuestas no devueltas. Esto nos llevó a hacer el análisis en base a las 100 encuestas efectivas.

Cuadro No. 1. Número de encuestas efectivas y no efectivas de acuerdo al tamaño de la muestra, el tipo de Sindicato y su afiliación en la República por Provincia: Año 1973

Provincia y Tipo de Sindicatos	A f i l i a c i ó n				Tamaño de la Muestra	Encuesta Efectiva	Encuesta No Efectiva
	Central Istmeña de Trabajadores	Central Nacional de Trabajadores de Panamá	Confederación de Trabajadores de la República de Panamá	Independiente			
TOTAL . .	<u>3</u>	<u>7</u>	<u>6</u>	<u>9</u>	<u>580</u>	<u>469</u>	<u>211</u>
Bocas del Toro:							
Industrial	0	0	0	2	60	51	9
Empresarial	0	0	0	1	20	20	0
Chiriquí:							
Industrial	0	0	0	3	100	89	11
Empresarial	0	0	0	1	20	14	6
Coclé:							
Industrial	0	0	1	0	20	13	7
Colón:							
Industrial	0	1	0	0	20	16	4
Panamá:							
Gremial	3	6	5	4	380	200	180
Gremial	0	0	1	0	20	11	9
Gremial	0	1	0	0	20	12	8
Gremial	0	0	0	1	20	3	17
Industrial	0	5	0	0	120	51	69
Industrial	0	0	2	0	40	25	15
Industrial	2	0	0	0	40	16	24
Industrial	0	0	0	2	40	16	24
Empresarial	0	0	2	0	40	29	11
Empresarial	1	0	0	0	20	20	0
Empresarial	0	0	0	1	20	17	3

CAPITULO I

AFILIACION Y MECANISMOS DE PARTICIPACION SINDICAL

Para llegar a comprender profundamente lo que implica participar en un sindicato, es necesario que analicemos primero qué es un sindicato.

Existen algunas diferencias en las definiciones encontradas. La mayoría coinciden en que es "una asociación estable de trabajadores asalariados, erigida con el fin de mantener y mejorar sus condiciones de trabajo y que tiene por objetivo elevar su estado tanto dentro de la industria como en la sociedad."¹

Salvo algunas excepciones, los sindicatos se caracterizan por ser grupos motivados, ya que los miembros ingresan en base a uno o varios objetivos determinados, que responden a necesidades básicas. Por lo general, son grupos formales y organizados, y como tales los miembros actúan con una conducta determinada. El funcionamiento y seguridad están dados por reglamentos, estatutos, y otros documentos similares; existe una división de trabajo en procura de una meta productiva, en las que se establecen posiciones y roles, siendo cada miembro parte solidaria de la estructura.²

¹Maerker, Rudolf, Christian Uhlig, Tareas, Organización y Objetivos de los Sindicatos. Bonn, Alemania, Editora Fiedrich-Ehert-Stiftung, 1969, pág. 48.

²Kissnerman, Natalio, op. cit., pág. 101.

Un sindicato, como todo grupo organizado, produce una acción por participación, desde el inicio mismo de la formación del sindicato, que determina en gran medida la consecución de los fines propuestos.

De tal suerte que, mientras exista mayor participación de los miembros en la determinación de los objetivos específicos del sindicato, la organización y funcionamiento del mismo y en las demás decisiones de importancia; se generará mayor acción y consecuentemente habrá un logro más efectivo de los objetivos y metas trazadas.

La etapa inicial de toda participación obrera dentro de un movimiento organizado la constituye la afiliación del trabajador a un sindicato. Esta acción es la que facilita la oportunidad de expresar sus ideas en relación con las metas específicas que debe trazarse el sindicato, de promover su eficaz funcionamiento, y de participar en el logro de sus objetivos a través de acciones concretas.

Es por lo tanto necesario conocer la frecuencia cuantitativa de este primer paso del trabajador panameño a la actividad sindical.

A. Representatividad de la Clase Trabajadora en el movimiento Sindical en Panamá.

La acción de participar activamente en una agrupación sindical constituye un beneficio, a la vez que un deber y un derecho de la clase trabajadora en su totalidad. Sin embargo, en Panamá, debido a factores tales como la ausen-

cia casi total de los trabajadores públicos de las filas sindicales, y los problemas y luchas confrontadas por el movimiento sindical para contrarrestar las fuerzas anti-sindicalistas tanto públicas como privadas, internas y externas; las oportunidades para participar en un sindicato se limitan a un grupo relativamente pequeño de trabajadores que son los que han podido vincularse y afiliarse a este tipo de organización.

De acuerdo a nuestras investigaciones el número de trabajadores afiliados a 169 sindicatos asciende a 56,459, lo cual representa el 15% de la población económicamente activa, ocupada y susceptible de sindicalizarse estimada para el año de 1972, que fue de 372,100 personas.¹ La población susceptible de sindicalizarse no incluye a la población económicamente activa ocupada en el sector público que asciende a 67,300 trabajadores, y que representa el 14.9% de la población ocupada, ya que, como dijimos anteriormente, estos trabajadores (salvo algunas excepciones), no pueden sindicalizarse. Estas cifras nos permiten concluir que el grupo de trabajadores que participa en el movimiento sindical es reducido en relación con la población económicamente activa ocupada, privándose de este derecho un alto porcentaje de trabajadores que sólo en algunos casos resultan beneficiados con los logros del sindicalismo.

¹República de Panamá, Contraloría General de la República. Estadísticas del Trabajo: Año 1972. Panamá, Dirección de Estadísticas y Censo, 1973, pág. 27.

La afiliación de los trabajadores a sindicatos se caracteriza por estar además muy subdividida, ya que gran número de ellos se encuentran distribuidos en diferentes Federaciones y Centrales, mientras que otros funcionan independientemente. Así tenemos que, a pesar de que en nuestro país existen tres centrales obreras que afilian a gran cantidad de trabajadores, un tercio del movimiento sindical se mantiene totalmente independiente de las mismas, acentuándose de este modo el divisionismo y la separación entre los afiliados.

Es a la vez interesante observar que la mayoría de los Sindicatos existentes hoy son relativamente nuevos. Por lo tanto, el reducido y disperso grupo de afiliados a sindicatos en Panamá, presenta además la característica de la inexperiencia en los asuntos sindicales debido a los pocos años que tienen de pertenecer al movimiento sindical. Esto influye en la escasez de líderes suficientemente capacitados y en la desorganización de algunos sectores del movimiento sindical.

Muy a pesar de estas limitaciones, los trabajadores sindicalizados han logrado algunas reivindicaciones económicas e incluso sociales y aquellos que son más activos luchan por mejorar la organización y el funcionamiento de sus sindicatos y tratan de aumentar las filas del movimiento sindical.

A.1.: Motivos de Afiliación:

Es evidente, que los trabajadores que se encuentran afiliados a un sindicato y que gozan del derecho de parti-

cipar en el mismo, han llegado a ser miembros del grupo motivados por una necesidad, causa o razón específica. Estos motivos de afiliación nos interesan, pues nos dan una idea de las expectativas que tienen los trabajadores de la organización, y nos permite conocer las modalidades que presentan dichas expectativas e intereses que se constituyen en factores que determinan la disposición existente a participar o no en el grupo.

De acuerdo a nuestra investigación de campo, que incluía el estudio de la participación de 369 trabajadores en sus sindicatos, pudimos recopilar un total de 459 contestaciones en referencia al motivo o motivos de afiliación al sindicato, los cuales varían de acuerdo al año de afiliación de los trabajadores al mismo. Estos datos aparecen en el Cuadro No. 2.

El motivo de afiliación más señalado por el grupo investigado fue "para solucionar los problemas, conseguir beneficios y mejores condiciones de trabajo". Un grupo menor señaló el deseo de conseguir un mejor salario, para protegerse del patrono o por sentido de solidaridad.

Hubo algunos motivos adicionales como "fueron invitados", "porque les gustaba" y otros que no se referían a ninguna motivación en especial.

Podemos observar que predominan aquellas contestaciones que aluden a intereses y aspiraciones colectivas, de grupo, sobre las de intereses individualistas. Así tenemos, que sumados los motivos que conllevan un sentir colectivo, como para solucionar sus problemas, conseguir beneficios y mejorar las condiciones de trabajo; sentido

Cuadro No. 2. Causas que motivan a los trabajadores a afiliarse al Sindicato, según el año de afiliación, en la República: Año 1973

Año de afiliación	Total	Motivos para afiliación							No especificó
		Buscando mejor salario	Para protegerse del patrono	Solidaridad	Unión, defensa y protección	Solucionar problemas, beneficios y mejores condiciones de trabajo	Obligado	Otros	
TOTAL . . .	<u>459</u>	<u>85</u>	<u>79</u>	<u>70</u>	<u>27</u>	<u>143</u>	<u>25</u>	<u>25</u>	<u>2</u>
1941-1950	4	1	0	0	1	2	0	0	0
1951-1960	54	6	12	9	7	14	2	4	0
1961-1970	174	39	17	30	10	60	7	11	0
1971-1973	201	34	45	28	9	61	15	7	2
No especificó	26	5	5	3	0	6	1	6	0

de solidaridad; y unión, defensa y protección de los derechos del trabajador, resultan un total de 240 contestaciones lo cual representa el 53.3% del total.

Aquellas contestaciones que se refieren a intereses personales e individualistas suman un total del 37.6% de las contestaciones, como lo son para protegerse del patrono o buscando un mejor salario. Aquellas contestaciones que no aluden a ninguna motivación especial ni de índole colectiva, ni individualista, suman un 9.1%; como que fue obligado o invitado y otras.

Podemos observar además que los motivos de afiliación a los sindicatos se mantienen más o menos constantes a través de los años; siendo siempre el motivo más señalado: "para lograr mejores condiciones de trabajo, solucionar los problemas y conseguir mejoras a los trabajadores", luego "buscando mejor salario" y después "para protegerse del patrono" con una diferencia muy pequeña del motivo anterior.

Al analizar el rubro "por sentido de solidaridad" notamos que durante los años de 1951 a 1960, este motivo es en términos de porcentaje ligeramente más sentido que "buscando un mejor salario".

Esta diferencia aunque aparentemente insignificante, nos sugiere que la solidaridad implica para el reducido número de afiliados a sindicatos en esa época, una

mayor conciencia del movimiento que motiva a enfrentarse a pesar de la imposibilidad de este grupo de conseguir mejoras sustanciales por las actitudes prevalecientes en esa época del sector público y privado hacia el sindicalismo.

Hay algunas excepciones en el análisis que serían válidas señalar. Por ejemplo, de 1971 a 1973 un mayor porcentaje de trabajadores señalan como motivo de afiliación "para protegerse del patrono" (22%). En cambio el porcentaje de los que señalan como motivo de afiliación "buscando mejor salario" desciende al 16%. Esto nos señala que en los últimos años ha habido una unificación de objetivos de la clase trabajadora que se refleja en una acción de rebeldía ante los patronos y que busca la protección de los trabajadores. Sin embargo, este hecho no nos lleva necesariamente a concluir que esté vinculado con una mayor conciencia de clase.

Analizando más profundamente el significado de las contestaciones proporcionadas por los trabajadores podemos notar que una minoría (9.1%) parecen carecer de motivación para afiliarse a la organización; lo cual nos indica que basándonos en la definición de las motivaciones como "la disposición psíquica para algo o hacia algo" ¹, posiblemente este grupo no se interesa tam-

¹Germani, Gino. Estudios sobre Sociología y Psicología Social. Buenos Aires, Argentina, Editorial Paidós, 1966, pág. 53.

poco en participar en ella. El resto sí parece tener bien definido lo que buscaban en el sindicato.

Las motivaciones son factores muy importantes en el comportamiento, convirtiéndose en impulsos internos que conllevan a una acción. Las motivaciones que señalaron los trabajadores para afiliarse a los sindicatos en su mayoría son transitorias, ya que probablemente los mueven a actuar y participar en los mismos hasta conseguir satisfacer la necesidad por la cual se afiliaron. Generalmente dichas necesidades se satisfacen una vez que se ha organizado formalmente el sindicato, o se ha negociado una Convención Colectiva, desapareciendo luego la unión y el entusiasmo que inicialmente presentaba la masa afiliada.

Sin embargo en algunos casos, se mantiene el sentido de unidad y solidaridad en los trabajadores a través de diversas actividades ya sean educativas, sociales, deportivas o económicas que mantienen vivo el espíritu de participación del trabajador y la motivación para la acción. En ese sentido quisiéramos hacer resaltar la enorme importancia de la comunicación, del contacto personal entre los distintos niveles jerárquicos existentes dentro del Sindicalismo, así como la educación laboral y sindical, ya que son medios efectivos para motivar la acción. Igual importancia revisten las Asambleas Generales, ya que se constituyen en el mecanismo al cual

acude el pleno de los miembros afiliados para participar en aquellas decisiones vitales que determinan el buen funcionamiento de la organización, así como las demás reuniones que deban celebrarse en el sindicato para promover el logro de sus fines.

B. Tipos de reuniones celebradas en los sindicatos:

Para efectos de nuestra investigación, el instrumento de recolección de datos estuvo orientado en gran parte a medir la asistencia a las Asambleas Generales por la importancia de éstas como mecanismo de participación masiva, ya que, aunque existan otros tipos de reuniones que se realicen en el sindicato, éstas más bien tienen como fin complementar las funciones de aquellas.

El tipo de reunión más importante después de la Asamblea General es la de Junta Directiva, en la cual el cuerpo directriz por derecho delegado de los miembros sindicales establece pautas y cursos de acción en vías a un fortalecimiento del movimiento.

La Junta Directiva, que está encargada de la Dirección Ejecutiva de los asuntos de la organización, la constituyen los secretarios y sus suplencias, según lo estipulan los estatutos del sindicato. Sus atribuciones son también señaladas por los estatutos de la organización.

Generalmente la Junta Directiva se compone por las siguientes secretarías: Secretario General, que

constituye el representante legal de la organización; Secretario de Organización; Secretario de Actas y Correspondencia; Secretario de Defensa y Trabajo; Secretario de Finanzas; Secretario de Prensa y Propaganda y Secretario de Educación. Algunos sindicatos tienen también un Secretario de Asuntos Femeninos y Juveniles, Secretario de Relaciones Públicas y otros. En todo caso, el número de miembros que componen la Junta Directiva no puede ser menor de cinco ni mayor de once.

Un tercer tipo de reunión muy importante es la reunión educativa. "La educación es un proceso por el cual las personas descubren, usan y desarrollan sus facultades intelectuales y sensoriales de modo que puedan convertirse en miembros responsables y útiles a la sociedad en que viven,"¹ y puedan por este proceso convertirse en elementos positivos para la causa por la cual están agrupados. Por tal los sindicatos deben impartir educación a sus afiliados de manera que todos puedan participar más activamente en la organización.

Otro tipo de reunión, lo constituyen las comisiones de trabajo que son las encargadas de efectuar los trabajos específicos como la elaboración del prespues-

¹Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Manual para Dirigentes Sindicales. Traducción directa del inglés por Estela Montes de Oca. Buenos Aires, Argentina, Ediciones Marymar, 1968, pág. 107.

to anual, y la elaboración de los planes de trabajo que se requieran.

También se realizan reuniones de tipo social que tienen como objetivo acrecentar los lazos de unión fundamentados en la interacción más directa y espontánea.

Por último, se realizan reuniones informativas, que muchas veces se efectúan cuando no se logra el quorum reglamentario para celebrar la Asamblea General, y se utilizan para dar a conocer circunstancias imprevistas o hechos que ocurran dentro del término para celebrar una Asamblea General Ordinaria, las cuales generalmente se celebran como requisito legal cada seis meses.

Respecto a las otras reuniones, no hay reglamentación legal al respecto que conste en el Código de Trabajo. Se deja al criterio de la Asamblea General o a la libre selección.

Sin embargo, es válido señalar que cada una de estas reuniones cumple una función específica y necesaria para el buen funcionamiento de la organización.

En nuestra encuesta dirigida a los Secretarios Generales de los sindicatos que existen en la República de Panamá, obtuvimos la frecuencia con la que se realizan los distintos tipos de reuniones. En el cuadro que a continuación presentamos, podemos observar los resultados.

Es significativo resaltar la carencia total de reuniones de tipo educativo, lo cual nos lleva a pensar en una falta de capacitación sindical, dínamo de un mayor interés y promotora en última instancia de una participación más decidida y efectiva. Conocer el movimiento y conocerlo a fondo implica involucrarse en él, sentirse parte de un engranaje que para su desenvolvimiento necesita la participación efectiva y decidida de cada una de sus partes.

Las Asambleas Generales se realizan en un 93% de los sindicatos con una frecuencia de 2 a 6 meses. Por otra parte podemos observar que el monto de las frecuencias de la realización de reuniones de Junta Directiva se ubica dentro de las categorías: cada semana 27%; cada dos semanas 25%; y cada cuatro semanas 28%. Todo lo cual nos permite concluir que en un 80% las reuniones de Junta Directiva se celebran mínimo una vez por mes.

Los otros tipos de reuniones: comisiones de trabajo, informativas, sociales se realizan a intervalos de tiempo no estipulados y no se realizan en todos los sindicatos. Deja mucho que decir de la organización de la actividad sindical, que se pasen por alto muchas de las reuniones que complementan el buen funcionamiento del sindicato. Sin embargo, es válido recordar que un alto porcentaje de estos sindicatos se han organizado recientemente, por lo cual se justifica en parte que aún no

hayan tenido tiempo o quizás la necesidad de efectuar estos tipos de reuniones.

C. La asistencia de los trabajadores a las Asambleas Generales:

Aunque "estudios de diversos tipos de agrupaciones sindicales revelan que no existe una manera establecida de organizarse, ni una forma única que sirva de marco a la organización"¹, la forma comúnmente utilizada para recoger la expresión y sentir de todos los afiliados, y de lograr la participación de los miembros, es por medio de las Asambleas Generales. Obviamente, si se concibe a un movimiento como de competencia y responsabilidad de cada uno de sus afiliados, justo es que se otorgue un instrumento canalizador de sus inquietudes e intereses. Una vez que se les ha dado a los afiliados el derecho a participar, y la forma como hacerlo éstos a su vez adquieren un deber: elevar su voz y formular un voto.

La marcha y adelanto de todo movimiento se mide a través de indicadores precisos. La Asamblea General constituye el termómetro que nos permite visualizar de que forma es el dinamismo de la base dentro de un sindicato que finalmente será el que lo lleva avante y activo.

¹Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, op. cit., pág. 31.

Por tal razón, damos tanta importancia dentro del instrumento de recolección a la asistencia a las Asambleas Generales, en función de la participación de los afiliados, en las decisiones vitales dentro del sindicato. Por otro lado, la asistencia a las Asambleas Generales en sí constituye un evidente indicador de la participación en las actividades implícitas dentro del funcionamiento del sindicato, ya que si no se da la asistencia, difícilmente puede lograrse la participación.

Para efectos de la realización de una Asamblea, si a un primer llamado no hay quorum, y lo mismo acontece a un segundo llamado, se debe proceder a tomar decisiones con los que asistan a un tercer llamado. Este mecanismo de convocatoria es amplio y ordinariamente utilizado en nuestro medio, dada la poca asistencia que se da en los dos primeros llamados.

En sindicatos con una gran cantidad de afiliados, como lo son los de las bananeras, se ha generalizado el uso de Asambleas Parciales por la dificultad confrontada en agrupar la enorme cantidad de personas que están afiliadas.

A su vez, "cuando por razón de diversos turnos o centros de trabajo no sea posible que los miembros del sindicato concurren a una Asamblea, podrán celebrarse hasta dos asambleas parciales, siempre que en conjunto

se cumpla con los requisitos de mayoría de las dos terceras partes de los miembros de la organización".¹

Queda de este modo consagrado tanto de hecho como de derecho, la Asamblea General como máxima autoridad sindical. Nos resta ahora determinar la cantidad de trabajadores que hacen uso de sus funciones asistiendo a las Asambleas Generales, así como la frecuencia de su asistencia.

Para efectos de nuestro estudio, estableceremos una relación entre la asistencia a las Asambleas Generales, y el grado de participación en la toma de las decisiones vitales dentro de un sindicato.

La razón de ser de esta relación es que dichas decisiones son precisamente tomadas en Asamblea General y constituyen funciones delegadas a la misma por el Código de Trabajo (ver anexo #2).

En primera instancia relacionaremos el porcentaje de asistencia a las Asambleas de acuerdo a los cuatro sectores en que se divide el movimiento sindical en Panamá: las 2 centrales, la confederación y las federaciones y sindicatos independientes.

¹Fábrega, Jorge, op. cit., Libro III, Título I, Capítulo IV, Art. 365, pág. 127.

Cuadro No. 4. Número de afiliados que asisten a las Asambleas Generales según afiliación a las centrales obreras en la República, por Provincia: Año 1973

Provincia	TOTAL			Confederación de Trabajadores de la República de Panamá			Central Nacional de Trabajadores de Panamá			Central Istmeña de Trabajadores			Independiente		
	No.de Afil.	Asis-ten	%	No.de Afil.	Asis-ten	%	No.de Afil.	Asis-ten	%	No.de Afil.	Asis-ten	%	No.de Afil.	Asis-ten	%
TOTAL..	<u>31788</u>	<u>13615</u>	<u>42.8</u>	<u>9071</u>	<u>4065</u>	<u>44.8</u>	<u>4892</u>	<u>1402</u>	<u>28.6</u>	<u>2811</u>	<u>1362</u>	<u>48.4</u>	<u>15014</u>	<u>6786</u>	<u>45</u>
Bocas del Toro...	6110	4180	68.4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6110	4180	68
Chiriquí.	5268	720	13.6	157	135	85.0	0	0	0	195	110	56.4	4916	475	9.6
Coclé...	2809	764	27.0	2757	717	26.0	0	0	0	52	47	98.3	0	0	0
Colón...	1148	450	39.0	1096	411	37.5	52	39	75.0	0	0	0	0	0	0
Herrera..	102	61	59.8	0	0	0	102	61	59.8	0	0	0	0	0	0
Panamá..	15771	7048	44.6	5061	2802	55.3	4738	1302	27.4	2564	1205	47.0	3408	1739	51
Veraguas	580	392	67.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	580	392	67.5

Haciendo alusión a los totales, la Central Istmeña de Trabajadores es la que presenta el más alto porcentaje de asistencia a las Asambleas Generales, mientras que la Central Nacional de Trabajadores, el más bajo. Llamamos la atención al hecho de que la Central Istmeña de Trabajadores presente el mayor porcentaje de asistencia, y a la vez tenga la menor cantidad de afiliados. Son también los afiliados de la Central Istmeña de Trabajadores de la Provincia de Coclé la que mayor índice de asistencia presenta (58.3%) mientras que los independientes de la Provincia de Chiriquí presentan el más bajo (9.6%).

Analizando la asistencia según provincia, la de Bocas del Toro presenta el porcentaje mayor y Chiriquí el más bajo. Si bien es la Provincia de Panamá la que mayor cantidad de afiliados tiene, su porcentaje de asistencia es apenas mayor al de Colón, que constituye numéricamente una treceava (1/13) parte del total de los afiliados de la Provincia de Panamá.

A pesar de que parezca lógico suponer que, a menor número de afiliados por agrupación se presenta una mayor asistencia a las Asambleas Generales, dadas las facilidades físicas y de comunicación que presentan los grupos más pequeños, las cifras nos revelan que esto no es así en algunos casos como los de Panamá y Colón; o de la Central Nacional de Trabajadores en comparación con la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá.

Por lo tanto existen otros factores de importancia que conllevan a una mayor asistencia y que analizaremos más adelante.

Es importante señalar sin embargo, que esta información fue obtenida de los 100 sindicatos que encuestamos, los cuales representan el 59.2% del total, y por ser representativa esta muestra podemos inferir que la asistencia a las Asambleas Generales en toda la República es relativamente baja, ya que sólo el 42% del total de los encuestados asisten a estas reuniones. De este modo vemos, que se reduce aún más el número de trabajadores que acuden a las reuniones y posiblemente que participan en el Sindicato, manifestando sus opiniones, problemas y necesidades que conllevarían a un beneficio colectivo.

Continuando el análisis de la Asistencia de los trabajadores a las Asambleas Generales, cabe establecer la relación entre el año de afiliación y la frecuencia de asistencia, para medir si a través de los años ha disminuido o aumentado la asistencia a las Asambleas Generales, tal como aparece en el Cuadro No. 5 que presentamos a continuación.

Cuadro No. 5 Nivel de asistencia de los afiliados a las Asambleas Generales, según el año de afiliación, en la República:

Año 1973

Año de Afiliación	TOTAL	Asistencia a las reuniones			
		Siempre	Algunas veces	Nunca	No especificó
TOTAL	<u>369</u>	<u>170</u>	<u>140</u>	<u>58</u>	<u>1</u>
1941-1950	3	3	0	0	0
1951-1960	44	27	13	3	1
1961-1970	143	77	51	15	0
1971-1973	150	54	68	37	0
No especificó	20	9	8	3	0

La categoría de asistencia más señalada fue "siempre", seguida por "algunas veces" con una diferencia relativamente pequeña de la anterior. Estos datos nos hacen suponer que la asistencia en cuanto a su cantidad es elevada, ya que el 86.45% del total de encuestados asisten a las Asambleas Generales. Sin embargo en cuanto a calidad no lo es tanto ya que sólo el 45.58% del total de encuestados asisten siempre. Tomando en consideración que las Asambleas Generales, por lo general, se efectúan 2 veces al año, una frecuencia de asistencia a éstas reuniones sólo "algunas veces" en realidad es muy poca o nula.

Podemos además observar en el primer decenio (1941-1950) una asistencia total, seguida en los dos siguientes

decenios (1950-1960 y 1960-1970) por una tendencia constante a asistir que culmina con un notable decrecimiento en la misma. Aquellos trabajadores que tienen un mayor tiempo de estar afiliados a la organización, a pesar de ser grupos más pequeños, asisten con mayor regularidad que aquellos que se han afiliado en los últimos años. Posiblemente esto se deba a que aquellos trabajadores que tienen más tiempo de pertenecer al movimiento han tenido mayor oportunidad de conocerlo y compenetrarse con él, más que nada por el hecho de que se han afiliado en período de lucha y saben el valor del movimiento sindical, o tal vez por haber recibido mayores beneficios en su actividad, a diferencia de los nuevos afiliados a quienes la acción sindical se les ha facilitado mucho.

Respecto al valor extremo de "nunca", se observa su más alto índice en el período 71-73 el cual aparece duplicado en relación al decenio anterior, teniendo muy presente la pequeña diferencia existente entre ambos totales correspondientes. Con esta afirmación, se corroboran los datos anteriormente afirmados.

Un verdadero análisis de la asistencia a las Asambleas Generales debe considerar variables de diversos órdenes, como son aquellas que describen las características generales de los trabajadores investigados. Esto nos permitirá hacer inferencias teniendo en cuenta el grado de incidencia de dichas variables: edad, sexo, año de afiliación, estado civil, ocupación.

Al establecer la relación: estado civil y sexo con la asistencia, se debe tener en cuenta prioritariamente en cuanto al sexo, que la mayoría pertenecen al sexo masculino (282) y al sexo femenino una minoría (87).

Dentro del sexo masculino el mayor índice se registró evidenciando la asistencia "siempre", en cambio el índice correspondiente al sexo femenino tendió a la consideración de "algunas veces", tal como lo señala el Cuadro No. 6.

Al observar el estado civil de la población estudiada, podemos concluir que la mayoría de los trabajadores del sexo masculino son casados, representando el 38.6% del total de los encuestados. Le siguen los solteros, representando el 35.8%, luego los unidos el 22% y los divorciados y separados que representan el 1% cada uno. Sólo hubo un viudo y 2 que no especificaron su estado civil. La mayoría de los trabajadores del sexo femenino son solteras, representando el 42.5% del total de encuestadas. Le siguen las casadas que representan el 36.6% y luego las unidas el 18.3%. Solo 2 manifestaron estar separadas. El estado civil no incide significativamente en la asistencia, aunque sí es ligeramente menor en los casados con relación a los solteros. Contrario a lo que se pensaba, la asistencia de mujeres casadas tampoco resultó notoriamente menor.

Por otra parte y proporcionalmente hay mayor asistencia entre los del sexo masculino que entre los del sexo

Cuadro No. 6. Nivel de asistencia de los afiliados
a las Asambleas Generales, según el sexo y
estado civil, en la República: Año 1973

Estado Civil	TOTAL	Asistencia a las Asambleas Generales								
		Masculino					Femenino			
		Total	Siempre	Algunas veces	Nunca	No especificó	Total	Siempre	Algunas veces	Nunca
Total	<u>369</u>	<u>282</u>	<u>147</u>	<u>97</u>	<u>37</u>	<u>1</u>	<u>87</u>	<u>23</u>	<u>43</u>	<u>21</u>
Soltero	138	101	56	29	16	0	37	10	18	9
Casado	141	109	55	45	8	1	32	6	18	8
Unido	79	63	33	19	11	0	16	6	6	4
Divorciado	3	3	1	2	0	0	0	0	0	0
Separado	5	3	0	1	2	0	2	1	1	0
Viudo	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
No especificó	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0

femenino, debido a que las mujeres se encuentran mayormente comprometidas con los oficios del hogar y a que por lo general las mujeres se mantienen ajenas al movimiento sindical, caracterizándose más bien esta actividad por ser del sexo masculino. Esto nos plantea la necesidad de promover la incorporación del sector femenino al movimiento sindical, ya que el mismo representa el 31.4% de la fuerza laboral y constituye un potencial que debe ser desarrollado.

Otra variable que puede influir en la mayor o menor asistencia es la educación, la cual relacionaremos en el Cuadro No. 7 junto al sexo.

De acuerdo a nuestra investigación, la población estudiada tiene niveles de educación muy variados. Así tenemos que la frecuencia de nivel de escolaridad más señalada fue la primaria completa, representando los trabajadores que la habían completado un 30.8%, habiendo un porcentaje mayor entre los hombres que entre las mujeres. Le siguen un 22% que señaló tener una primaria incompleta, y luego un 21.6% que señaló tener secundaria incompleta. Sólo un 10.2% habían recibido una educación vocacional y un 2.4% una educación universitaria completa o incompleta. Un 5.4% habían terminado la secundaria, lo cual, comparado con el porcentaje de trabajadores que tienen una educación vocacional, nos permite concluir que la población estudiada, dadas las condiciones económicas precarias que por lo

a las Asambleas Generales, según el sexo ynivel de enseñanza, en la República: Año 1973

Nivel de educación	TOTAL	Asistencia a las Asambleas Generales								
		Masculino					Femenino			
		Total	Siempre	Algunas veces	Nunca	No especificó	Total	Siempre	Algunas veces	Nunca
TOTAL	<u>369</u>	<u>282</u>	<u>147</u>	<u>97</u>	<u>37</u>	<u>1</u>	<u>87</u>	<u>23</u>	<u>43</u>	<u>21</u>
Ninguna	24	23	11	11	1	0	1	1	0	0
Primaria incompleta	82	68	43	22	3	0	14	4	8	2
Primaria completa	114	93	48	30	15	0	21	6	9	6
Secundaria incompleta	80	46	25	17	13	1	24	4	16	4
Secundaria completa	20	13	7	5	1	0	7	2	2	3
Vocacional	38	20	9	7	4	0	18	6	7	5
Universidad	9	7	2	5	0	0	2	0	1	1
No especificó	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0

general le caracterizan, tiende a adquirir una educación vocacional que le faculta desde temprana edad a obtener un ingreso económico de acuerdo a su especialidad tan pronto como le sea posible.

Es interesante observar que un 6.5% de la población encuestada no tiene ningún grado de escolaridad. Este grupo, al igual que los que no han terminado la primaria suman un porcentaje del 28.4% lo cual representa una cifra bastante elevada de trabajadores que por un motivo u otro no han podido satisfacer cabalmente al menos el mínimo de educación escolar establecido.

Podemos observar que a pesar de que se encuentran afiliados a sindicatos trabajadores de niveles de escolaridad muy variados, la mayoría son trabajadores que tienen niveles de educación relativamente bajos, ya que solo un 18% de los trabajadores encuestados dijeros haber terminado la secundaria o adquirido una educación vocacional o ser universitarios. Esto nos plantea que la educación está mermando en gran parte la necesidad del individuo de solucionar sus problemas y satisfacer sus necesidades a través de su afiliación a una organización de tipo sindical; en gran parte porque le permite recibir un ingreso económico mayor y le permite a su vez tener mayor caudal mental para resolver sus problemas. Esto no significa que no exista preparación por parte de los trabajadores con niveles educativos bajos para resolver sus problemas, o que su cociente de

inteligencia sea inferior. Pero si es lógico suponer que el tipo de necesidades que confronta el grupo implica cierto tipo de lucha que el individuo por sí solo no puede llevar a cabo para lograr sus reivindicaciones. Por otra parte, los índices mayores y menor respectivamente de asistencia a las asambleas generales se presentan de tal modo: a mayor nivel de escolaridad, menor participación y a menor nivel de escolaridad, mayor participación.

La tendencia intermedia de asistencia decrece proporcionalmente, hasta el nivel universitario, donde se observa el índice más bajo de asistencia.

Al analizar estos indicadores relacionados al sexo, se ve una marcada tendencia del femenino a presentar más bajos índices de asistencia que el masculino, principalmente en los niveles de educación primaria incompleta y secundaria incompleta.

Comparativamente, la población encuestada de educación universitaria arroja el índice menor de asistencia tanto para el sexo masculino como para el femenino.

Otra variable que interesa analizar al estudiar la asistencia de los afiliados a las asambleas generales, es la ocupación de los mismos, relación que aparece en el Cuadro No. 8.

En cuanto a la ocupación de la población encuestada, observamos que un 36.3% de los trabajadores son obreros y jornaleros, entendiéndose por éstos a todo trabajador manual retribuido.

Cuadro No. 8. Asistencia de los afiliados a las Asambleas
Generales, según categoría de ocupación y sexo,
en la República: Año 1973

OCUPACION	T O T A L					M a s c u l i n o					F e m e n i n o				
	Total	Siem- pre	Algunas veces	Nunca	No espe- cificó	Total	Siem- pre	Algunas veces	Nunca	No espe- cificó	Total	Siem- pre	Algunas veces	Nunca	No espe- cificó
TOTAL	<u>369</u>	<u>170</u>	<u>140</u>	<u>58</u>	<u>1</u>	<u>282</u>	<u>147</u>	<u>97</u>	<u>37</u>	<u>1</u>	<u>87</u>	<u>23</u>	<u>43</u>	<u>21</u>	<u>0</u>
Artesanos y operarios	60	26	26	8	0	44	23	17	4	0	16	3	9	4	0
Obreros y jornaleros	134	78	35	21	0	116	70	31	15	0	18	8	4	6	0
Trabajadores de servicios personales	41	10	18	12	1	19	3	10	5	1	22	7	8	7	0
Conductores	38	19	12	7	0	38	19	12	7	0	0	0	0	0	0
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores y afines	13	7	5	0	0	13	7	6	0	0	0	0	0	0	0
Vendedores y afines	12	3	9	0	0	2	1	1	0	0	10	2	8	0	0
Empleados de oficina y afines	17	3	11	3	0	7	2	4	1	0	10	1	7	2	0
Gerentes administrativos	14	6	5	3	0	14	6	5	3	0	0	0	0	0	0
Profesionales	12	7	5	0	0	12	7	5	0	0	0	0	0	0	0
No especificó	28	11	13	4	0	17	9	6	2	0	11	2	7	2	0

El menor porcentaje (12%) lo representan los profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines, y los vendedores.

Entre el sexo femenino, la ocupación más señalada fue las trabajadoras de servicios personales con un 25.2%, seguida de las obreras y jornaleras con un 20.6%. Las empleadas de oficina y servicios afines presentaron el menor porcentaje entre las mujeres con un 8%.

Entre el sexo masculino, los obreros y jornaleros fueron los más representativos (39.7%) y los menos los vendedores y de ocupaciones afines.

Al comparar estas ocupaciones nos inclinamos a pensar que la masa sindical está integrada mayormente por trabajadores de ocupaciones manuales u operarios, lo cual guarda congruencia con el nivel de instrucción que como señalamos anteriormente no sobrepasa la primaria. Estos trabajadores constituyen personas que devengan salarios bajos y confrontan serios problemas sociales por lo cual necesitan proteger sus derechos de alguna forma. El sindicalismo por lo tanto es un movimiento que de una forma y otra, les permite a los trabajadores la satisfacción de algunas necesidades, ya sea un mejor salario, mejores condiciones de trabajo, seguridad y estabilidad en el empleo y otras, que no podría lograr si no estuviesen organizados.

Al considerar por último la ocupación y su relación con la asistencia a las Asambleas Generales vemos cómo son las categorías de obreros y jornaleros, agricultores y ganaderos los que más altos índices de asistencia presentan. Todo esto nos permite afirmar que, predominantemente, son aquellas personas que no devengan honorarios fijos y están por tanto expuestos a vaivenes económicos, los que en mayor grado asisten a las reuniones de Asamblea General de los sindicatos.

Por último, nos interesa conocer hasta que punto la Asamblea General está cumpliendo las funciones privativas que se le han asignado. Para esto estableceremos una relación entre la asistencia de los trabajadores a las Asambleas Generales y la participación de los mismos en las principales decisiones que se toman, lo cual analizaremos en el capítulo siguiente.

CAPITULO II

PARTICIPACION REAL DE LA BASE EN

LAS DECISIONES MAS IMPORTANTES DEL SINDICATO

A través de esta investigación hemos resaltado la importancia de la acción de cada afiliado en su sindicato, y que esta acción se inicia con una reflexión que le lleva a tomar decisiones que indican el curso de la acción sindical. Nos interesa pues, destacar cómo intervienen los trabajadores panameños en la toma de decisiones en sus sindicatos tomando como base de análisis la información obtenida de las boletas aplicadas a los trabajadores. Dichas decisiones aluden a funciones privativas de la Asamblea General según el Código de Trabajo,¹ y para efectos de nuestro estudio tomamos en cuenta las siguientes:

1.- Nombramiento de la Junta Directiva, la cual se encarga dentro de un período de tiempo determinado de dirigir el Sindicato.

2.- Decisión de realizar o no una huelga o paro, ya sea porque la parte patronal no apruebe una Convención Colectiva, o no cumpla lo establecido en ella, o porque las condiciones de trabajo vayan en detrimento de la clase trabajadora.

¹Fábrega, Jorge, et. al., op. cit., Libro III, Título I, Capítulo IV, Artículo 362, pág. 126.

3.- Discusión y aprobación de los estatutos. Es realmente importante y necesario que todos los miembros del sindicato decidan sobre la aprobación o no de los estatutos, pues estos se constituyen en la ley orgánica de la organización.

4.- Afiliación del sindicato a alguna federación o central para compartir objetivos, metas, principios e ideologías con miembros de otros sindicatos.

5.- Administración de los fondos del sindicato: función delegada a los miembros del sindicato por el mismo hecho de ser adquirido dicho fondo de sus propias cuotas.

Además de las decisiones antes señaladas, que son esenciales dentro del funcionamiento del sindicato, existen otras tales como: organización de actividades ya sea de tipo educativas, de capacitación, sociales, de ayuda mutua, etc., y resoluciones.

Estas decisiones son en su mayoría tomadas en reuniones de la Asamblea General, por lo cual resulta interesante relacionar la frecuencia de participación de los trabajadores en las decisiones, con la regularidad con la que asisten a dichas reuniones. De este modo podremos conocer como incide esta última variable en la participación.

Los totales expuestos en el Cuadro No. 9 nos permiten observar que la decisión en la que mayormente han parti-

Cuadro No. 9. Participación de los afiliados
en la toma de decisiones del Sindicato,
según asistencia a las Asambleas Generales: Año 1973

Toma de decisiones	TOTAL	Asistencia a Asambleas Generales			
		Siempre	Algunas veces	Nunca	No espec.
TOTAL	<u>369</u>	<u>170</u>	<u>140</u>	<u>58</u>	<u>1</u>
Junta Directiva	261	144	99	17	1
Huelga o Paro	89	55	24	9	1
Estatutos	124	70	42	11	1
Convención Colectiva	77	47	27	2	1
Organización de Actividades	83	57	20	5	1
Resoluciones	25	18	6	1	0
Afiliación a Fed. o Central	27	17	8	2	0
Otros	20	7	8	5	0
Admón. de Fondos	33	23	9	1	0
No participó en ninguna	55	8	21	26	0

cipado los trabajadores, es en la elección de la Junta Directiva seguida por la aprobación de los estatutos. La decisión que menor frecuencia de participación tuvo fue la de acuerpar resoluciones.

Por lo general aquellos trabajadores que han parti-

cipado en estas decisiones asisten siempre y algunas veces a las Asambleas Generales, en cambio, aquellos que dijeron no participar en ninguna de estas decisiones, en su mayoría asistían esporádicamente o nunca a las mismas.

Podemos observar, que aquellas decisiones que por efecto implícito del funcionamiento de toda organización, requieren de una asistencia constante de los afiliados a las Asambleas Generales, fueron efectivamente tomadas en su mayoría por trabajadores que asistían siempre a las Asambleas Generales. Los más altos índices de asistencia corresponden a decisiones tales como resoluciones (72.0% de los participantes asisten "siempre"), administración de fondos (69.6% asisten siempre) y organización de actividades (68.6% asisten siempre). A su vez los índices más bajos se ubican a nivel de aquellas decisiones esporádicas como lo son la elección de Junta Directiva (55.2% de los participantes asisten siempre) y la discusión y aprobación de los estatutos (56.4% asisten siempre).

El hecho de que los trabajadores encuestados no hayan participado en su mayoría en las decisiones importantes que se toman en su sindicato, y que la inasistencia a las Asambleas Generales sea un indicador de esta falta de participación, nos plantea el incumplimiento de las funciones que le otorga el Código de Trabajo a los miembros del sindicato y que se ejecutan a través de la Asamblea General.

Debemos sin embargo, hacer la salvedad de que además de la Asamblea General, existen otros mecanismos democráticos de participación, que sirven de indicadores para conocer la forma como participan los trabajadores en el Sindicato. Sabemos que dichos mecanismos influyen directamente en la acción de participar.

Uno de ellos es el uso de las urnas. Esta es una forma de algunos directivos de hacer consultas a los miembros de sus sindicatos, uso que se ha generalizado especialmente en las organizaciones sociales que afilian a muchos trabajadores, donde se dificulta hacer una asamblea general para tomar una decisión. Es además usado frecuentemente para la elección de la Junta Directiva.

Igualmente en las organizaciones sociales que agrupan grandes masas, cuando se requieren consultas más directas, los directivos o representantes utilizan las técnicas de la entrevista y las conversaciones personales. Generalmente nombran a representantes por sectores que cumplen la función de recoger las opiniones.

Básicamente en los distintos mecanismos a que hemos hecho mención lo que varía es la forma como se realizan, ya que todos tienen el mismo objetivo: recoger ideas, opiniones y comentarios de los afiliados. Unas facilitan más la comunicación pero todas en su medida son igualmente efectivas.

No pretendemos con esta aseveración desechar la posibilidad de que existan otras forma de toma de decisión, que no son necesariamente democráticas y se dan en cualquier grupo organizado y numeroso. Así tenemos por ejemplo, las decisiones unilaterales tomadas por parte de la directiva o la manipulación al grupo para tomar una decisión determinada. Estos mecanismos se caracterizan por ser movimientos subterráneos de toma de decisiones, favorables sólo a un grupo pequeño.

En el Cuadro No. 10 presentamos los distintos mecanismos a través de los cuales se expresan las distintas decisiones, siendo el más utilizado dentro de los sindicatos, el de Asamblea General. Sigue en orden de mayor utilización y por supuesto dependiendo de la finalidad que se tiene en mente, el de las urnas. Luego se recurre con alguna frecuencia al diálogo entre los representantes o encargados y dirigentes generales con los trabajadores.

Otros mecanismos que también se mencionaron, pero que son más exclusivos de ciertas zonas donde se realizó la encuesta y que tienen una forma particular de realizar sus consultas, la constituyen las reuniones con jefes de departamento o finca; ¹ reuniones con grupos de traba-

¹La división por fincas se utiliza en el caso de los sindicatos de las bananeras.

Cuadro No. 10. Mecanismos utilizados para tomar las decisiones importantes del Sindicato, según opinión de los afiliados en la República: Año 1973.

Decisiones	Total	Mecanismos utilizados para tomar decisiones					
		Asamblea General	Urnas	Hablando con encargados	Conversación con dirigentes	Otros	No especificó
Total	<u>551</u>	<u>237</u>	<u>191</u>	<u>42</u>	<u>57</u>	<u>21</u>	<u>3</u>
Junta Directiva	261	74	183	0	0	4	0
Huelga	89	42	8	0	34	5	0
Estatutos	124	92	0	0	20	9	3
Convención Colectiva	77	29	0	42	3	3	0

jadores, conversaciones con la comisión negociadora. Como puede observarse, todas constituyen diferentes modalidades para recoger distintas opiniones de los afiliados a la organización. Lo importante es que a través de estos mecanismos, cualquiera que sea, se recoja el sentir de todos y no de una minoría.

Al analizar la frecuencia de participación de los trabajadores en las distintas decisiones en primera instancia cabe señalar, que aproximadamente un quinto de los trabajadores encuestados, no están aportando nada a sus sindicatos, ni están participando en la organización y funcionamiento del mismo, ya que un 18.2% de los mismos manifestaron no haber participado en ninguna de las decisiones utilizadas como indicadores en nuestro estudio.

Haciendo un análisis del 81.8% restante que manifestó tomar parte en alguna de las decisiones, enfocaremos su participación relacionándola con las características generales, (sexo, edad y educación) tratando de destacar en qué grupos se presenta una mayor participación, y cuales son las decisiones que concentran la mayoría de las respuestas y que por lo tanto parecieran revestir mayor importancia para los afiliados.

Observando los datos que aparecen en el Cuadro No. 11 tenemos que, a excepción de la participación en la elección de la Junta Directiva, en la cual se obtuvo el aporte del 86.6% del total de los que participaron al menos

Cuadro No. 11. Participación de los afiliados en las diferentes decisiones del sindicato, según sexo y edad en la República: Año 1973

Sexo y Edad	Decisiones del Sindicato								
	Junta Directiva	Estadutos	Huelga	Convención Colectiva	Organización de actividades	Resoluciones	Afiliación a Federación o Central	Administración de fondos	Otras
Total	<u>261</u>	<u>124</u>	<u>89</u>	<u>77</u>	<u>83</u>	<u>25</u>	<u>27</u>	<u>33</u>	<u>20</u>
Femenino									
Menos de 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19 a 25	12	7	2	2	5	2	1	2	1
26 a 30	14	6	4	2	4	0	1	1	0
31 a 40	12	4	6	2	4	1	2	1	0
41 a 50	9	2	2	4	3	0	0	0	2
51 y más	3	3	0	2	1	0	0	0	0
Masculino									
Menos de 18	7	2	1	3	1	0	0	1	0
19 a 25	49	16	15	7	11	2	3	5	4
26 a 30	33	17	10	14	13	7	7	9	2
31 a 40	63	31	23	18	21	5	7	6	6
41 a 50	41	25	21	20	13	6	4	8	5
51 y más	16	9	4	2	5	2	2	0	0
No especificó	2	2	1	1	2	0	0	0	0

en una decisión en el resto lo hicieron porcentajes muy reducidos de trabajadores.

Así por ejemplo, destacamos la que menor frecuencia de participación presentó: acuerpar resoluciones, en la cual sólo participó un 8% del total. Aunque debemos hacer la salvedad de que no en todos los sindicatos se ha presentado la necesidad de llevar a cabo esta actividad.

El hecho de que la decisión en la cual mayormente han participado los encuestados es en la elección de la Junta Directiva, nos demuestra que ésta constituye una de las decisiones más importantes que se toman en el sindicato.

Efectivamente, podemos afirmar que es importante tanto para los trabajadores, quienes por lo general sostienen la idea de que la responsabilidad del funcionamiento de la organización recae casi en su totalidad sobre el cuerpo directivo nombrado por ellos, como para los dirigentes sindicales que ven en esta actividad una posibilidad de ocupar posiciones de importancia dentro de sus sindicatos.

Sin embargo, no podemos afirmar lo mismo del resto de las decisiones que utilizamos como indicadores en nuestro estudio, ya que la participación real de los trabajadores en las mismas resultó mucho menor.

La aprobación de los estatutos, que le sigue en frecuencia, es una decisión en la que sólo participó

Generalmente los sindicatos nombran una comisión negociadora u otro tipo de comisión parecida que se responsabiliza de elaborar y negociar el documento. Sin embargo, dicho documento no sólo debe partir de la realidad específica que vive el trabajador sindicalizado en sus centros de trabajo, sino que debe ser aprobados por los trabajadores.

De acuerdo a nuestras investigaciones, solamente un 20.8% de los trabajadores encuestados dicen haber participado y manifestado sus inquietudes en relación a la Convención Colectiva, pero vale señalar, que un 42% de los trabajadores encuestados dicen pertenecer a Sindicatos en los cuales no hay convención colectiva.

Tomando en cuenta la importancia de esta decisión, ya que permite la obtención de mayores logros, la participación de los trabajadores en la misma es muy baja, ya que un 23% de los trabajadores encuestados no participaron en esta decisión, representando este grupo algo más que la mitad de los trabajadores beneficiados con esta medida, pues en sus sindicatos se han negociado convenciones colectivas.

El nivel de participación resulta aún más reducido si tomamos en consideración que un 12% del total de encuestados desconocen si hay o no Convención Colectiva. Se suma pues, a la falta de participación el desconocimiento de los trabajadores de si existe o no este docu-

mento tan importante dentro de una organización social.

En relación con este desconocimiento de los trabajadores acerca de su organización, queremos añadir que en el caso de aquellos trabajadores que dijeron que en sus sindicatos no hay convención colectiva notamos algunas contradicciones en las contestaciones de miembros de un mismo sindicato. Así, algunos miembros de un Sindicato dicen haber participado en la decisión y otros dicen que no hay Convención Colectiva.

A continuación procederemos a analizar la participación de los trabajadores en otras decisiones que los afiliados señalaron haber participado. Estas últimas no revisten tanta importancia como las anteriores pues no inciden directamente en la organización y funcionamiento del Sindicato, pero son complementarias a la buena marcha del mismo.

Es evidente que hay escasa participación de los trabajadores aún en estas decisiones, ya que un 33.8% participó en alguna de ellas, y un 57.5% no participó en ninguna.

De los 125 trabajadores que participaron en estas decisiones hubo algunos que lo hicieron en varias de ellas. Así, un 66% lo hizo en la organización de alguna actividad cultural, educativa, deportiva o social; un 26% participó en las reuniones donde se decidió el presupuesto de su sindicato; un 20% manifestó partici-

par en alguna resolución tomada por la organización siendo ésta a la vez la actividad o decisión en la que menos han participado los trabajadores encuestados; y un 21% opinó acerca de la afiliación de sus sindicatos a alguna Federación o Central.

Esta última cifra representa un 7% del total de los trabajadores encuestados, lo cual es un porcentaje muy reducido de participación si se toma en consideración que de los 25 sindicatos que entraron en nuestra muestra, 16 están afiliados a alguna confederación o central. Esto nos hace suponer que esta decisión está recayendo en manos de unos pocos.

Un número de 20 trabajadores señalaron participar en otras decisiones y actividades que no habían sido señaladas en nuestros indicadores, pero que vale la pena mencionar: pertenecer a la Directiva, ser representante sindical, cursos de capacitación y otras de menor importancia.

A través del análisis de estas cifras podemos concluir que existe una escasa participación de los trabajadores en las actividades y decisiones que se toman en el sindicato, lo cual se agudiza más cuando se trata de aquellas actividades y decisiones que requieren del roce continuo con el Sindicato y por lo tanto, una actitud más comprometida, como lo serían por ejemplo el acuerpar o aprobar resoluciones, organizar actividades sindicales o asistir a un curso sindical.

A pesar de que estas últimas actividades no constituyen elemento esencial dentro del giro del sindicato, es cierto que aunque secundarias, fortalecen la unidad sindical, lo cual indirectamente revierte en el enriquecimiento del movimiento y nos sugiere que debe haber mayor participación de los afiliados a las mismas.

En cuanto a la participación de los trabajadores en las decisiones de acuerdo al sexo, podemos observar que de las 87 trabajadoras encuestadas, un 76% dijo participar al menos en alguna decisión, siendo la participación mayor entre los del sexo masculino, ya que de los 282 encuestados, un 83.6% ha participado en alguna decisión.

Quisiéramos hacer resaltar a la vista de nuestros lectores, al observar mayor participación en las decisiones por parte de los trabajadores del sexo masculino, que una situación similar se presentó al analizar la asistencia a las Asambleas Generales. Esta situación nos hace pensar, que el movimiento sindical a pesar de ser accesible a toda la masa asalariada, tanto a hombres como a mujeres, éste se ha caracterizado por ser un movimiento masculino. Si bien es cierto que las obligaciones de las mujeres en sus hogares pueden estar limitando su participación en el Sindicato, se hace necesario involucrar mayormente el enorme potencial femenino que no se ha afiliado a sindicatos, que no asiste ni participa, a través de mecanismos que sean más directos y efectivos, de modo que

puedan resultar en una mayor participación sin que intervengan con las funciones hogareñas del sector femenino.

Haciendo un análisis de la participación de los trabajadores relacionada a los distintos grupos de edades, podemos observar que los trabajadores de mayor edad, así como los menores de 18 años, son los que señalan una mayor participación en la toma de decisiones. Todos los menores de 18 años dijeron participar en alguna decisión, al igual que un 95% de los que tienen 51 años y más.

Eso puede tener su explicación en que los jóvenes se inician en este tipo de actividades con gran interés y entusiasmo, o tal vez por la tendencia actual de las nuevas generaciones de poseer una mayor conciencia por estos movimientos. En cuanto a los adultos, su mayor participación es el producto de largos años de lucha y de pasar por muchas situaciones difíciles que les han hecho tomar una mayor conciencia para actuar en su sindicato.

El hecho de que la participación disminuya con la edad, a excepción de los menores de 18 años, en los cuales aumenta considerablemente la participación parece lógico si se observa la distribución por edades de la población investigada. Sin embargo, a pesar de que los grupos de edades que más participan son aquellos donde hubo menos trabajadores encuestados, las cifras son válidas ya que la misma clase trabajadora tiene un menor grupo de trabajadores en estos grupos de edades.

Vale hacer la aclaración de que la diferencia de los totales entre los que más participan y los que menos participan al analizarla comparando las edades no es muy significativa: entre ambos extremos hay sólo una diferencia del 24%. Esto se debe más que nada al hecho de que un gran porcentaje de los trabajadores (81.8%) han participado al menos en una decisión, y dentro de cada grupo de edades la participación resulta bastante alta.

En cuanto al nivel educativo de los trabajadores encuestados que mayor participación presentaron en las decisiones, pudimos comprobar que en términos generales aquellos que tenían niveles de escolaridad bajos, presentan mayor grado de participación, a excepción de los universitarios.

A pesar de que el grupo de universitarios encuestados resultó ser muy pequeño, ya que efectivamente hay pocos trabajadores que a este elevado nivel educativo participan en el movimiento sindical, la participación de este grupo en las decisiones de sus sindicatos es alta.

Aparentemente, las cifras expuestas en el Cuadro No. 12 nos presentan una contradicción: mayor participación en ambos extremos. Sin embargo, remontándonos a las motivaciones reales que pueden estar influyendo a estos grupos, de partida podemos aseverar que son distintos. Por un lado, el grupo de trabajadores de niveles educativos más bajos, se siente motivado a participar ante la perspectiva de lograr mejoras inmediatas de índole reivindicativa dadas sus condiciones

precarias, y niveles muy bajos de vida; y ven en el Sindicato un medio de salir de esta situación. O sea, lo hacen por una necesidad de índole personal, y su alto porcentaje obedece a una participación de tipo cuantitativo.

En cambio los universitarios, que tienen por sus niveles educativos mayores posibilidades de lograr mejores condiciones de vida se identifican con la causa y participan en el movimiento sindical, por su mayor conciencia de lo que representa dicho movimiento en sí como un todo, por ideales de lucha e identificación con la clase trabajadora. Es posible que inclusive este universitario es producto de la clase trabajadora y se sienta comprometido a apoyar la causa. Estas motivaciones responden a una necesidad de solidaridad, compañerismo e identificación con los trabajadores, constituyéndose a la vez en una participación cualitativa.

Los datos que aparecen en el Cuadro No. 12 nos corroboran lo antes mencionado. Los mayores porcentajes de participación en las cuatro decisiones de mayor importancia que se toman en el Sindicato los presentan cualitativamente los universitarios, con un 88.8% a nivel de Junta Directiva, un 75% con relación a los estatutos, un 66.6% con respecto a la Convención Colectiva y un 33.3% haciendo referencia a la huelga. En segundo lugar, los que no tienen ningún tipo de estudios presentan índices significativos de participación cuantitativa. Tales son: 79.1% en

Junta Directiva, 33.6% en los estatutos, 37.5% en la decisión de llevar a cabo una huelga.

En relación con las decisiones de menor importancia que se toman en el sindicato, nominadas como otras decisiones, notamos que son los niveles medios de educación correspondientes a secundaria completa por un lado y vocacional por el otro, aquellos que mayor participación presentan mientras que los niveles educativos bajos y los universitarios presentan los índices más bajos. En este caso consideramos que hay otros factores que pueden estar influyendo en los porcentajes de participación de acuerdo al nivel educativo. Así tenemos por ejemplo, que una gran cantidad de sindicatos en la Provincia de Panamá se encuentran afiliados a Federaciones o Centrales Obreras por lo cual los trabajadores capitalinos posiblemente participaron más en esta decisión que se encuentra registrada bajo el nombre de "Otras decisiones". Si a esto añadimos el hecho de que los trabajadores capitalinos presentan niveles educativos más elevados que los rurales, es lógico suponer que estos grupos hayan influido en que los porcentajes de participación aumenten en los grupos de educación incompleta y vocacionales.

Podemos concluir de las últimas evidencias presentadas, que aquellas personas de menos preparación escolar tienen mayor interés en la organización sindical que aquellos que por tener más educación escolar se encuentran en puestos

Cuadro No. 12. Participación de los afiliados en
las decisiones del Sindicato, según
el nivel educativo en la República: Año 1973

Nivel de educación	D e c i s i o n e s				
	Junta Directiva	Estatutos	Convención Colectiva	Huelga	Otras Decisiones
TOTAL	<u>261</u>	<u>124</u>	<u>77</u>	<u>89</u>	<u>125</u>
Ninguna	19	9	9	9	6
Primaria incompleta	62	29	17	25	27
Primaria completa	80	34	28	31	38
Secundaria incompleta	52	26	6	11	31
Secundaria completa	14	4	3	5	5
Vocacional	24	15	6	3	14
Universidad	8	6	6	3	2
No especificó	2	2	2	2	2

jerárquicamente superiores y pueden solucionar los problemas a través de otros canales, que no son necesariamente a través del Sindicato.

Esta afirmación puede ser corroborada una vez más si recordamos que los trabajadores que muestran una mayor asistencia a las Asambleas Generales tienen niveles de educación bajos, por lo tanto es válido concluir que estos grupos, que son los más desposeídos económicamente como consecuencia de su escasa preparación se sienten más motivados que otros grupos más privilegiados a formar parte activa de sus sindicatos.

Es evidente, que el movimiento sindical en nuestro país enfrenta un serio problema ante la escasa participación de los afiliados en las actividades y decisiones que se llevan a cabo en sus sindicatos, ya que la realización de los fines y metas de un sindicato dependen en gran parte de la acción comprometida de todos sus miembros. Difícilmente la organización estará cumpliendo realmente sus funciones si el peso de la toma de decisiones y demás acciones tendientes a logros reivindicativos recaen sobre un grupo pequeño formado en su mayoría por los directivos y dirigentes sindicales.

Ante esta realidad se hace imprescindible una acción educativa, concientizadora y motivadora que haga despertar al trabajador de la aparente apatía en la que se encuentra sumido y que es producto de la triste situación

vivida por decenas de años que le impide salir de la miseria y dominación. Pero para que se promueva dicha acción concientizadora es necesario antes que nada, que los dirigentes sindicales, quienes son los directamente responsables de fortalecer las bases, estén capacitados para hacerlo y concientes a su vez de que deben hacerlo adoptando una actitud comprometida ante esta problemática que hasta cierto punto es de esperarse ante el reciente reconocimiento de la libertad y acción sindical por los sectores públicos y privados en nuestro país.

Nuestras investigaciones nos han llevado a reflexionar acerca del aspecto importantísimo de la conciencia real que tienen los dirigentes sindicales de este problema, ya que las respuestas obtenidas de este grupo acerca de la participación de los afiliados en la toma de decisiones en sus sindicatos no coincide exactamente con las conclusiones a que llegamos luego de analizadas las respuestas obtenidas de los mismos trabajadores.

Así tenemos que pudimos observar a lo largo del análisis que la participación de los trabajadores en sus sindicatos es escasa, pues de la muestra representativa escogida sólo una minoría por lo general participa en las diferentes decisiones. Sin embargo los dirigentes sindicales nos hablan en su mayoría de que la participación es regular (44%), muy alta (20%) o alta (9%), cuando sabemos por los mismos trabajadores que no es así.

En el Cuadro No. 13 detallamos el grado de participación de los trabajadores de acuerdo a las opiniones de los directivos.

Los datos nos muestran que un 36% de los dirigentes sindicales señalan que del 41% al 60% de los trabajadores afiliados a sus sindicatos participan en las distintas decisiones que se toman, y un 33% señalan que del 61% al 80% de los trabajadores de sus sindicatos lo hacen así. Esto nos demuestra que más de la mitad de los dirigentes encuestados aparentemente consideran que hay por parte de los afiliados al Sindicato una participación regular o buena. Sólo el 9% asevera que participa hasta un 20% de los trabajadores afiliados a sus sindicatos, y el 8% dice que del 21% al 40% de los trabajadores lo hace así. Todo lo cual nos permite concluir que según opinión de los dirigentes hay sólo una minoría que aparentemente confronta realmente el problema de la participación.

Sin embargo, la realidad nos demuestra lo contrario. En las organizaciones sindicales el porcentaje de participación es bajo, como mostramos en el Cuadro No. 13. Posiblemente para los dirigentes sindicales es muy difícil aceptar que el sindicato que él dirige no tiene buena participación o carece de la motivación necesaria para involucrar a sus miembros.

Podemos además señalar algunas contradicciones que nos evidencian respuestas inconsistentes en cuanto al

Cuadro No. 13. Nivel de participación en las decisiones
según evaluación de los dirigentes en
la República: Año 1973

Grado de participación	TOTAL	Evaluación de la participación					
		Muy alta	Alta	Regular	Baja	Muy baja	No específico
Total	<u>100</u>	<u>20</u>	<u>9</u>	<u>44</u>	<u>14</u>	<u>5</u>	<u>8</u>
Menos del 20%	9	1	0	1	5	1	1
21% - 40%	8	2	1	3	1	0	1
41% - 60%	36	8	3	19	3	1	2
61% - 80%	33	7	3	13	3	3	4
81% - 100%	14	2	2	8	2	0	0

problema de la participación. Así por ejemplo, hay unos que señalan que el 40% de sus trabajadores participan en el sindicato, y luego señalan que la participación es 'muy alta". Hay otros que opinan que la participación en sus sindicatos es "regular", y sin embargo presentan del 81% al 100% de participación real.

Todos estos detalles nos llevan a profundizar más en la problemática de la participación en el sindicato, y vemos que no sólo se da el fenómeno de la escasa participación del sector trabajador a todos los niveles por causas variadas y complejas, sino que la situación se complica más ante la actitud de los dirigentes ya sea por su desconocimiento de la gravedad del problema, o simplemente porque no desean aceptarlo abiertamente por temor a dejar mal su organización sindical.

En todo caso, es necesario buscar las raíces profundas de estos problemas y encontramos una justificación a los patrones de comportamiento que caracterizan al trabajador panameño en relación a su participación en toda clase de organizaciones y agrupaciones que requieran de un compromiso o responsabilidad en la tesis de Desal que señala las situaciones actuales como producto de un proceso histórico; de hechos y circunstancias que han dado como resultado el comportamiento y las actitudes hoy manifiestas. "Existe un hecho histórico decisivo, que determina las situaciones actuales: este factor decisivo es la dicotomía

con que nació la América Latina como consecuencia de la superposición de culturas y civilizaciones -- dualidad de valores, estructuras sociales y de regímenes políticos y administrativos." ¹

El trabajador panameño a través de los tiempos ha sufrido la imposición del sistema imperante; no se le ha permitido ni se le ha capacitado para adoptar una actitud crítica ante la realidad socio-política y cultural que vive el país, todo lo cual es palpable si observamos las cifras antes expuestas donde vemos la triste realidad de tan escasa participación de los trabajadores en sus sindicatos.

El hombre panameño se nos presenta como un marginado de su propia realidad, un dependiente hecho a la medida o a la necesidad de la estructura imperante. Es un hombre más bien apático, inseguro ante cualquier acontecimiento aunque lo involucre, y es un hombre que ante la actitud impositiva de sus superiores se margina concientemente, se desposee de sus derechos y se le crea una falta de identidad consigo mismo y con la clase a la que pertenece. ²

¹ Desal. Marginalidad en América Latina. Barcelona, Editorial Herder, 1969, pág. 15.

² De León. Erik. Ensayo sobre la naturaleza Psico-social del hombre panameño y otros problemas sociales. República de Panamá, Dirección General de Planificación y Administración de la Presidencia de la República, 1970, pág. 33

Las situaciones antes expuestas se evidencian a través de un hecho concreto: la falta de participación del trabajador en sus organizaciones de base, lo cual margina al trabajador del proceso de desarrollo del país. Esto a la vez incide en que el movimiento sindical actual en primera instancia no logre organizarse efectivamente, por no contar con el apoyo de sus bases, y en segunda instancia no logre los objetivos y metas propuestas en términos de mejoras sustanciales en las condiciones de los trabajadores con bajos niveles salariales.

Haciendo alusión a estos problemas y teniendo en cuenta la necesidad de considerar planes integrales de desarrollo que tiendan a superar los niveles de vida del hombre latinoamericano, consideramos que se hace necesario involucrar por igual a todos los sectores del país en su desarrollo global, y por lo tanto con más razón al sector trabajador que se constituye en el más numeroso de la sociedad.

CAPITULO III

MOTIVOS QUE IMPULSAN O FRENAN LA PARTICIPACION DE LA BASE EN LA TOMA DE DECISIONES

Posterior a la descripción y análisis anterior de cómo se da la participación de los trabajadores en los sindicatos desde la perspectiva de ciertos factores que están incidiendo en la misma tales como edad, sexo y educación, pasamos a evidenciar aquellos motivos que los mismos trabajadores expusieron como causas que los han llevado a participar en todas aquellas decisiones trascendentales que se toman en el sindicato.

Conjuntamente analizaremos en forma global aquellas causales que han impedido la participación de los afiliados en la toma de estas decisiones, para poder en base a dichas causales, y a los problemas sentidos por los trabajadores, determinar la problemática real existente en los sindicatos.

A. Motivos que aluden los trabajadores para participar en la toma de decisiones importantes en sus sindicatos:

En relación con este punto, consideramos que su conocimiento nos da luces acerca de las motivaciones internas que impulsan a los trabajadores a actuar en el sindicato y también nos ayudan a conocer si estas motivaciones se ajustan a las que por principio propugna el sindicalismo.

Tal como señalamos en capítulos anteriores, entendemos el sindicato como un movimiento que agrupa trabajadores en la lucha por el bienestar colectivo de sus afiliados, donde el individuo actúa principalmente en función del grupo, y sus motivaciones deben ser aquellas que lo impulsan a actuar con base en los intereses de la organización como un todo. Por lo tanto, los intereses individualistas pasan a un plano secundario ante la causa común que ha unido al grupo de trabajadores.

Al analizar las respuestas acerca de las causas por las cuales los trabajadores participaron en la toma de las diferentes decisiones, notamos que efectivamente un alto porcentaje participó consciente de los intereses colectivos de la organización (Cuadro No. 14).

En primer lugar figura un 30.6% que lo hizo "para respaldar al movimiento y para que funcione mejor", siendo mayormente señalado como causa para participar en la aprobación de los estatutos y luego, en la elección de la Junta Directiva.

El hecho de que un alto porcentaje de los trabajadores que participaron en la aprobación de los estatutos hayan señalado éste como motivo para participar en dicha decisión, nos habla de un alto porcentaje de afiliados que actuaron con el firme convencimiento de que al hacerlo estarían impulsando su sindicato.

Cuadro No. 14. Causas que determinan la participación en la toma de decisiones según información de los afiliados en la República: Año 1973

CAUSAS	D E C I S I O N E S									
	TOTAL		JUNTA DIRECTIVA		ESTATUTOS		HUELGA		CONVENCION COLECTIVA	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
TOTAL	<u>604</u>	<u>100.0</u>	<u>284</u>	<u>100.0</u>	<u>136</u>	<u>100.0</u>	<u>94</u>	<u>100.0</u>	<u>90</u>	<u>100.0</u>
Por deber o derecho	178	29.5	94	33.1	36	26.5	27	28.7	21	23.3
Para respaldar el movimiento y para que funcione mejor	185	30.6	90	31.7	72	52.9	22	23.4	1	1.1
Motivaciones individualistas	81	13.4	52	18.3	14	10.3	0	0	15	16.7
Buscando mejores condiciones y porque la causa era justa	119	19.7	29	10.2	7	5.1	34	36.2	49	54.4
Fueron obligados	18	3.0	13	4.6	1	.7	1	1.1	3	3.3
Para demostrar poder	8	1.3	0	0	1	.7	7	7.4	0	0
Otros	9	1.5	4	1.4	2	1.5	2	2.1	1	1.1
No sabe	3	.5	1	.3	1	.7	1	1.1	0	0
No especificó	3	.5	1	.3	2	1.5	0	0	0	0

En segundo lugar, un 29.5% participó por deber o derecho, especialmente al nombrar la Junta Directiva y llevar a cabo una huelga.

La elección de Junta Directiva, constituye una decisión de relevante importancia dentro del giro de la organización social. Para el afiliado, la elección de la Junta Directiva debe ser la oportunidad de ejercer su derecho democrático de elegir quien lo representará, quien elevará por él su voz, y cual directivo sabrá imprimirle al sindicato el giro que él desea. Es en conclusión, delegar en otros su derecho de decidir ciertos asuntos tocantes a la organización, estructuración y funcionamiento de su sindicato. Al participar mayormente los afiliados en esta decisión por deber y derecho nos habla de cierto sentido de responsabilidad por parte de los afiliados quienes son conscientes de que deben asumirla.

Los porcentajes de los motivos para participar; anteriormente señalados, nos demuestran que la calidad de la participación es buena, dadas las finalidades colectivas que persigue.

Un 19.7% de las respuestas se refieren a causas para participar que no podríamos definir como individualistas, ni puramente colectivas: "buscando mejores condiciones" y "porque la causa era justa".

Estos motivos fueron mayormente señalados en la aprobación de la Convención Colectiva, y en la decisión de

llevar a cabo una huelga.

La Convención Colectiva es una institución donde la clase trabajadora sindicalizada consagra principios, normas y medidas con respecto a la relación de trabajo y que presupone algunas veces un confrontamiento con la clase empresarial. Ahora bien, si la misma es básicamente un pliego de aspiraciones y peticiones minuciosamente elaborado, es lógico que en ella se busquen mejores soluciones a conflictos y problemas existentes.

Por esto, es justo que sea dicha causal la que más alto porcentaje arroje, ya que es sabido el que toda Convención Colectiva pretende mejores condiciones de trabajo.

Al igual que en la aprobación de la Convención Colectiva, el alto índice de motivos para participar para "conseguir mejoras" y "porque la causa era justa" (36.2%) al aprobar una huelga, es perfectamente comprensible ya que la huelga es en sí una manifestación de lucha reivindicativa con el objeto de ganar terreno en sus derechos como clase asalariada. Por tal motivo, es lógico que se pretenda en base a la lucha en pro de una causa justa, bregar por el logro de mejores condiciones, ya sean salariales, de trabajo, etc.

Las motivaciones individualistas para participar pasan a un cuarto lugar con 81 respuestas. La mayor cantidad de ellas figura a nivel de decisión de elección de

Junta Directiva, destacándose aquellas respuestas que enfatizaron en el hecho de votar para "escoger a los dirigentes de simpatía".

Unos pocos lo señalaron como causa para participar en la aprobación de los estatutos y la Convención Colectiva.

Esto podría deberse más que nada a que el trabajador actúa en base a la experiencia concreta que vive y no hace las abstracciones teóricas que le permitirían conocer las proyecciones colectivas del Sindicalismo.

Este pequeño porcentaje es normal dentro de toda organización y es poco significativo.

Posteriormente figura la causal de que fue obligado a hacerlo. Aparece a nivel de decisión de elección de Junta Directiva la mayor cantidad de respuestas, lo cual nos habla del ambiente de presión que muchas veces precede a las votaciones sindicales, donde el individuo no puede libremente ejercer su derecho a votar, sino que más bien se le coacciona para que emita un voto con el cual no está de acuerdo. Esto a la vez nos plantea la interrogante de que si algunos líderes sindicales al postularse como candidatos a directivos están motivados por un auténtico interés por impulsar y desarrollar el sindicato, o sólo obedecen a intereses egoístas e individualistas de prestigio y estatus.

Aunque el número de casos donde se presentó esta situación es pequeño, vemos como dentro de un sistema que

se autodenomina democrático y con plena facultad de libre expresión se dan casos como el aludido.

En último lugar aparece la causal "para demostrar poder", cuyo índice significativo aparece a nivel de aprobación de huelga, lo cual es lógico ya que la misma es una manifestación de lucha donde se presupone un enfrentamiento de fuerzas y de allí que, en muchos afiliados, el espíritu de lucha y el afán de demostrar poder inspire su participación.

B. Motivos que aluden los trabajadores para no participar en la toma de decisiones importantes en sus Sindicatos:

Al analizar las causas por las cuales los trabajadores no participaron en algunas de las decisiones, descubrimos que existen causas tanto internas como externas al individuo que nos interesa resaltar, pues constituyen en ambos casos parte de una problemática que afecta al movimiento sindical, ya que en todo momento coarta la participación de los trabajadores en sus sindicatos.

Como podemos observar en el Cuadro No. 15, hay un número bastante elevado de contestaciones dadas por los trabajadores justificando su falta de participación en las decisiones.

No existe gran diferencia entre el total de las causas señaladas como externas al individuo y el total de las señaladas como internas al mismo, por lo cual vemos que

Cuadro No. 15. Causas que impidieron la participación de los afiliados en algunas de las decisiones del Sindicato, según respuestas expresadas en la República: Año 1973

CAUSAS	TOTAL		D E C I S I O N E S							
	Número	Porcen- taje	JUNTA DIRECTIVA		ESTATUTOS		HUELGA		CONVENCION COLECTIVA	
			Número	Porcen- taje	Número	Porcen- taje	Número	Porcen- taje	Número	Porcen- taje
TOTAL	<u>449</u>	<u>100.0</u>	<u>106</u>	<u>100.0</u>	<u>223</u>	<u>100.0</u>	<u>34</u>	<u>100.0</u>	<u>86</u>	<u>100.0</u>
INTERNAS:										
No le interesaba	22	4.9	6	5.7	13	5.8	0	0	3	3.5
No asistió a la Asamblea Gene- ral	122	27.2	56	52.8	32	14.4	3	8.8	31	36.0
No estaba de acuerdo con las nóminas	2	.4	2	1.9	0	0	0	0	0	0
Desconocimiento	39	8.7	0	0	27	12.1	3	8.8	9	10.5
EXTERNAS:										
No se le comu- nicó	86	19.2	12	11.3	58	26.0	9	26.5	7	8.1
Ya estaba aprobado	55	12.2	1	.9	54	24.2	0	0	0	0
No estaba afiliado	24	5.3	8	7.5	7	3.1	6	17.6	3	3.5
No se le dió oportunidad	42	9.4	2	1.9	13	5.8	5	14.7	22	25.6
Otras	18	4.0	8	7.5	2	.9	5	14.7	3	3.5
No justificada	24	5.3	9	8.5	13	5.8	1	2.9	1	1.2
No especificó	15	3.3	2	1.9	4	1.8	2	5.9	7	8.1

ambas están ejerciendo igual influencia en el afiliado.

Pero sí es necesario resaltar que las causas más señaladas han sido aquellas que aluden a la inasistencia a las Asambleas Generales (causa interna), y a la falta de comunicación existente entre la base y la dirigencia sindical, o entre los miembros de la base misma (causa externa).

Estas contestaciones eran de esperarse, dadas las informaciones encontradas y mencionadas en capítulos anteriores: primero, que hay regular asistencia de los trabajadores encuestados a las Asambleas Generales. Segundo, que muchos de los trabajadores señalan como impedimento para asistir la falta de comunicación. Y, tercero, que aquellos trabajadores que no asisten a las Asambleas Generales son por lo general aquellos que menos participan en la toma de decisiones.

De todo ello se deduce, que efectivamente, la inasistencia a las Asambleas Generales, ya sea por escasa comunicación, apatía, o cualquier otro motivo tiene repercusiones tanto en la organización como en el afiliado. Repercute en la organización ya que priva al Sindicato del aporte decidido de sus miembros en las acciones sindicales y lógicamente le resta fuerza y mayor alcance. Y repercute en el afiliado, que se mantiene alejado de los mecanismos que le permitirían mejorar su condición de ser humano, y expresar sus ideas en el grupo.

También podemos corroborar la existencia de una íntima relación entre la asistencia a las Asambleas Generales, y la participación en la toma de decisiones, por lo cual se hace imprescindible promover este primer aspecto.

La inasistencia a las Asambleas Generales como causa de no participación en la toma de decisiones fue señalada por más de la mitad (52.8%) de los que no votaron en la elección de la Junta Directiva. Las demás causas para no participar en esta decisión carecen de relevancia ya que el porcentaje es muy pequeño. Sin embargo, la primera nos sugiere que quizás la participación en la elección de la Junta Directiva se incrementaría con la instalación de urnas y la abolición del sistema de votar en una reunión de Asamblea General, hasta que se lograra una mayor asistencia a las mismas.

Esta causa fue también señalada por un 36% de los que no participaron en la discusión y aprobación de la Convención Colectiva siendo este porcentaje lo suficientemente elevado como para señalar que la asistencia a las Asambleas Generales donde se toman estas decisiones revisten enorme importancia, ya que la opinión de las personas, que no asistieron a la Asamblea General, pudo haber variado la decisión.

La inasistencia a las Asambleas Generales es mencionada también como motivo para no participar en el resto de las decisiones, fenómeno que se ve influido por la

falta de comunicación por un lado, y por la falta de interés o apatía por el otro.

La segunda causal señalada fue la falta de comunicación. Esto nos habla de un gran problema que se da en los sindicatos: la escasa información que se propaga por los canales de comunicación tanto vertical como horizontal, no llenan a cabalidad su cometido.

Cabría hacer una doble interrogante: es la dirigencia del movimiento la que está fallando en cuanto al diálogo abierto con la base del sindicato, o son los compañeros afiliados los que no se preocupan realmente por dar a conocer todo tipo de información que circula dentro del sindicato?

En ambos casos la falta de información y comunicación incide también en que el afiliado desconozca el contenido e importancia de las decisiones o los mecanismos para participar, por lo cual no se siente motivado para asistir a las Asambleas Generales.

Vamos pues, como las causas manifestadas por los trabajadores para no participar en la toma de decisiones están interrelacionadas las unas con las otras. La escasa información y motivación, y una deficiencia en los canales de comunicación establecidos dan lugar a un desconocimiento de la realidad, que a su vez crea apatía, desinterés, lo cual no promueve la asistencia a las Asambleas Generales, ni la participación en las decisiones y en última instan-

cia no permite el crecimiento ni la madurez de la conciencia sindical.

Estas causas están claramente expuestas en el Cuadro No. 15. La falta de comunicación es señalada como causa importante para no participar especialmente en la huelga y en la aprobación de los estatutos. También fue señalada en la elección de la Junta Directiva y de la Convención Colectiva.

Figura también como causal de importancia para no participar especialmente en la Convención Colectiva (con un 25.6%), el hecho de que no le dieran oportunidad de hacerlo. Fue señalada además como causal para no participar en la huelga, estatutos y Junta Directiva.

Esta variable esbozada a nivel consciente por los afiliados encuestados sustentan parte del argumento con anterioridad enunciado de que el mecanismo de la toma de decisiones está fallando y no se le da al afiliado la oportunidad de participar.

Otras causas señaladas por los trabajadores para no participar en las decisiones son: por un lado el desconocimiento de que se había tomado tal decisión, y por otro, el desinterés. Fueron señaladas la primera en todas las decisiones a excepción de la elección de la Junta Directiva, lo cual nos demuestra que a esta actividad sí se le da la debida publicidad por parte de los directivos; y la segunda fue también señalada en todas las decisiones a excep-

ción de la huelga la cual lógicamente debe ser de interés de todos.

Estas dos variables en todo caso están íntimamente vinculadas al problema de la falta de comunicación y motivación a los miembros del sindicato, y nos demuestran una vez más como puede incidir en la falta de participación.

Por último se señalaron causas como que la Junta Directiva y los estatutos ya estaban aprobados, que no estaban de acuerdo con las nóminas en las elecciones, que no estaba afiliado al momento de tomarse la decisión y otras no justificadas o de menor importancia o con una frecuencia bastante pequeña.

Analizando profundamente estas causas podemos notar que en realidad existe apatía por parte de los trabajadores a participar y luchar en su organización, así como una falta de comunicación, conocimiento y motivación, todo lo cual nos habla de una falta de conciencia sindical, lo cual no es más que un producto del proceso histórico que ha vivido nuestro país, donde hemos sido alienados culturalmente y donde el despertar de una conciencia reflexiva y crítica por parte del oprimido resulta sólo tras muchos años de lucha por una mayor educación y conscientización de la clase trabajadora.

Pareciera haber una contradicción al relacionar los motivos dados por los trabajadores para participar en el Sindicato por un lado, y para no participar, por el otro.

Esta contradicción consiste en que los motivos para participar nos demuestran que existe un grupo verdaderamente consciente de los problemas y necesidades del grupo, y luchan por su bienestar; en cambio, los motivos aludidos para no participar en el Sindicato indican que el grupo es más bien apático, desinteresado, desconocedor de su realidad y poco motivado a actuar por el bienestar del grupo.

En realidad encontramos la explicación a esta contradicción en el hecho de que en nuestro país existe efectivamente un grupo pequeño que sí tiene una mayor conciencia sindical, ya sea por tener varios años de pertenecer al sindicato, habiéndose forjado en su lucha, por asistir con frecuencia a las Asambleas Generales, por ser militantes del sindicato, y otras. Sin embargo, paralelamente a este grupo existe otro mayor que no participa y alude motivos que demuestran la falta de conciencia sindical, el desinterés, etc. Todo esto nos demuestra finalmente que grupos minoritarios son los que conocen, participan y toman las decisiones en sus sindicatos mientras que una gran mayoría se mantiene alejado al mismo.

CAPITULO IV

PROBLEMATICA CONFRONTADA POR LOS SINDICATOS

Toda acción colectiva está impulsada por el esfuerzo conjunto y coordinado del grupo interesado. De allí que, para que una acción colectiva culmine con éxito, requiera de la integración de todos y cada uno de los componentes del grupo interesado ante la mira de una participación o aporte real y efectivo. Lo mismo acontece con el funcionamiento de toda organización; en la medida en que los esfuerzos individuales concurren, se logrará dinamizar toda la estructura y hacerla funcionar.

A nivel de sindicatos, su buen funcionamiento se encuentra limitado en gran medida por la escasa participación de los afiliados en impulsar con sus decisiones y acciones la estructura sindical. Y como bien vimos en capítulos anteriores se palpa una situación de anomalía, a través de la existencia de problemas tales como la inasistencia a las Asambleas Generales señalada como motivo principal para no participar en las decisiones, la falta de comunicación, y el hecho de que no se le diera la oportunidad y otras causas señaladas por grupos menores que denotan el desconocimiento del funcionamiento del sindicato o la falta de interés.

Se da el caso de que son precisamente los motivos que impidieron la participación de los afiliados en el sindicato lo que se constituye en los problemas de mayor importancia señalados por los trabajadores.

Así tenemos, que de acuerdo a datos suministrados por el Cuadro No. 16 según el orden de importancia de las respuestas dadas por los trabajadores, se observa que la inasistencia a las Asambleas Generales fue el problema más señalado con 119 respuestas. Téngase presente que es la Asamblea General el principal mecanismo para expresar las decisiones importantes del sindicato.

Contrastando la percepción de los problemas con la apreciación que sobre la manera como está funcionando el sindicato se tiene; la mitad de las respuestas dadas aseveran que, sin embargo, ante tal problema, el sindicato está funcionando muy bien o bien. Esto significa que la base ve como problema prioritario la inasistencia a las Asambleas Generales y más de la mitad de ellos no considera que la inasistencia sea impedimento para que el sindicato funcione bien.

En segunda instancia, los trabajadores manifestaron con 94 respuestas, que en sus sindicatos respectivos no existía ningún problema lo que corresponde a un 14.5% del total de las respuestas dadas. Sin embargo, aunque los mismos expresaron la no existencia de problemas, vemos como en un 25.5% demuestran que el sindicato está fun-

Cuadro No. 16. Problemas que inciden en el funcionamiento del Sindicato, según opinión de los afiliados en la República: Año 1973

Problemas sentidos	TOTAL	FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO						
		Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal	No especificó	No Sabe
Inasistencia	119	16	41	51	5	1	4	1
Ninguno	94	15	53	24	1	0	0	0
Participación	71	5	22	32	8	1	3	0
Relac. humanas	64	13	20	23	7	0	1	0
Comunicación	56	5	13	27	8	0	3	0
Otros	55	3	23	20	5	0	2	2
Desinterés	54	2	11	29	8	1	3	0
Desorganización	54	0	13	26	13	0	1	1
Económicos	31	5	9	15	2	0	0	0
Ideológicos	19	4	4	9	2	0	0	0
No sabe	18	1	6	6	4	0	1	0
No especificó	13	2	4	1	0	0	6	0
Falta Ed. Sind.	1	0	1	0	0	0	0	0

cionando de manera regular. Lo cual nos dice que para los que dieron esa respuesta la no existencia de problemas no les garantiza un buen funcionamiento de sus respectivos sindicatos.

En segundo orden figura el problema de la participación con 71 respuestas. Las respuestas acerca de la apreciación del funcionamiento del sindicato se inclinan a considerarlo como de regular (45.0%) y bueno (37.9%).

Al comparar estos resultados con los obtenidos sobre la inasistencia, se tiene que para los trabajadores la no participación dentro de los sindicatos es, en mayor porcentaje que la inasistencia factor que incide en un regular o mal funcionamiento sindical.

En tercer lugar figura el problema de las relaciones humanas con 64 respuestas. Este problema no pareciera para ellos afectar demasiado al sindicato pues en su apreciación afirmaron que el sindicato está funcionando bien. Parecida situación se da con el problema de la comunicación con 56 respuestas, el cual según lo expuesto parece ser factor incidente en un regular y más bien buen funcionamiento sindical. Un 80.0% de las respuestas así lo atestiguan.

En quinto lugar figuran otros problemas enunciados por los trabajadores y que no pudieron ser clasificados entre los señalados. Tales son: los problemas con los directivos, el desconocimiento de funciones por parte de algunos afiliados, y la desunión, entre otros.

Posteriormente figuran los problemas de desinterés y desorganización con 54 respuestas en ambos casos. Se hacen notorios los resultados ya que son los únicos problemas en donde las opiniones se parcializan casi en igual porcentaje al considerar como de bueno y de malo el funcionamiento del sindicato, situación esta que amerita especial consideración ya que no se da en ningún otro problema hasta ahora analizado.

Siguiendo el orden descendente figuran los problemas económicos con 31 respuestas, el 4.8% del total y los ideológicos con 19 respuestas.

Un porcentaje equivalente al 4.8% de las respuestas parecen no percatarse de los problemas ya que respondieron que no sabían o no especificaron respuesta alguna.

Por último figura la falta de educación sindical como problema con sólo una respuesta. Esto nos habla de que: o la educación sindical está siendo impartida de manera satisfactoria y no constituye problema ó de que para la base la misma no tiene mayor importancia en la estructuración y consolidación del movimiento.

Al referirnos ahora a lo enunciado por los dirigentes, se tiene que, tanto la inasistencia a las Asambleas Generales y demás reuniones que se llevan a cabo dentro del sindicato, como la participación dentro de dichas reuniones y demás actividades, constituyen los problemas más sentidos por los dirigentes. Con respecto al problema de la inasistencia, las opiniones sobre como funciona el sindicato

lo catalogan como de regular o bueno. No se encontró ninguna respuesta que hablara sobre el mal o muy mal funcionamiento.

Un total de 40 respuestas expresaron que en sus sindicatos la participación es un problema pero que sin embargo el mismo no es razón para que se diga que sus sindicatos están funcionando mal sino más bien regular o bien.

El aspecto de relaciones humanas, constituye en orden de importancia el tercer problema sentido, contando con 29 respuestas. Los dirigentes según el Cuadro No. 17 expresaron en mayoría 62% que pese a que las relaciones humanas se llevan de forma tal que constituyen problema, el sindicato marcha bien.

La comunicación como problema obtuvo un total de 24 respuestas y las apreciaciones en cuanto a funcionamiento estuvieron casi en igual porcentaje entre regular y bien.

Con respecto al desinterés se observa una apreciación casi igual a la anterior al hacer relación al funcionamiento del sindicato. Se observa como las 23 respuestas dadas hablan de un funcionamiento más bien regular y bueno.

Según lo que se puede observar en el Cuadro No. 17, 22 respuestas plantearon lo económico como problema, pero sin embargo optan por decir que el sindicato está funcionando bien.

También con respecto al problema de la desorganización la apreciación fue similar, ya que en su mayoría las res-

Cuadro No. 17. Problemas que inciden en el funcionamiento
del Sindicato, según opinión de los dirigentes,
en la República: Año 1973

Problemas Sentidos	TOTAL	FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO						
		Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal	No específico	No Sabe
Inasistencia	40	5	12	23	0	0	0	0
Participación	40	6	13	19	1	1	0	0
Relac. humanas	29	3	15	10	1	0	0	0
Comunicación	24	1	9	12	1	1	0	0
Desinterés	23	3	5	12	2	1	0	0
Económicos	22	1	12	7	2	0	0	0
Desorganización	19	1	6	9	2	1	0	0
Ideológicos	17	1	11	5	0	0	0	0
Otros	13	2	4	7	0	0	0	0
Ninguno	12	1	9	2	0	0	0	0
Falta Ed. Sind.	7	1	2	4	0	0	0	0
No especificó	5	0	3	0	0	0	2	0

puestas tienden a decir que el funcionamiento del sindicato es regular y bueno.

El aspecto ideológico recogió 17 respuestas las que en su mayoría dieron por calificar de bueno o muy bueno el funcionamiento y la minoría lo calificó de regular.

Por último figuró la falta de educación sindical con 7 respuestas.

Comparando los porcentajes de las opiniones emitidas por los dirigentes y los trabajadores podemos concluir que los dirigentes tienen mayor conciencia de los problemas del sindicato que el resto de los afiliados. Los porcentajes más elevados de problemas reconocidos por los dirigentes sindicales nos hablan de una mayor conciencia producto de un mayor conocimiento de la organización sindical por el hecho de estar estrechamente vinculados a la misma. Además el que en segunda instancia hayan manifestado los trabajadores afiliados (84 respuestas) que no tenían ningún problema nos confirma lo antes dicho. El hecho de que se presente y se tenga conciencia de las situaciones específicas anteriormente analizadas nos habla de la existencia de una problemática a nivel de los sindicatos, la cual está incidiendo directa o indirectamente en la participación de los miembros y a su vez está afectando el buen funcionamiento de los sindicatos.

Toca ahora en términos generales contraponer el conocimiento que se tiene de los problemas y el criterio de

como se ve el funcionamiento del sindicato, con el objeto de conocer además de los problemas sentidos por los trabajadores y dirigentes sindicales la manera como dichos problemas están incidiendo en el funcionamiento de las organizaciones sindicales en nuestro país.

Con respecto al funcionamiento de los sindicatos, se observa que los índices más elevados lo califican como regular. Sin embargo la tendencia general de todas las respuestas a nivel tanto de dirigentes como de trabajadores es de regular tendiendo más bien a bueno.

Los problemas señalados tanto por los dirigentes como por los trabajadores en general, no constituyen motivo como para que se hable de un mal funcionamiento, antes bien, da pie para hablar en términos de un buen funcionamiento sindical. Es interesante recalcar que del total de respuestas de los directivos se nota mucha mayor tendencia a calificar como de bueno el funcionamiento de los sindicatos que del total de respuestas dadas por el resto de los trabajadores. Esta información contrasta con el mayor grado de conocimiento de la problemática interna que según se afirmó poseen los líderes ya que reconocieron mayor cantidad de problemas. La opinión de los líderes nos permite concluir que a pesar de que el movimiento sindical actual confronta una problemática interna, el funcionamiento del sindicalismo panameño puede calificarse como de regular y más bien bueno. Todo esto nos lleva a plantear ciertas

inconsistencia entre el mayor grado de conciencia de los problemas que poseen los líderes y su percepción optimista acerca del funcionamiento de sus sindicatos.

En la medida en que existan problemas, el sindicato estará funcionando bien o mal, y en esa misma medida se harían necesarios los cambios, como medios de solucionar las situaciones problemáticas y como alternativa para mejorar el desarrollo del mismo.

Por tal motivo ante la problemática anteriormente enunciada como factor que incide en el funcionamiento del sindicato, cabe establecer una relación entre las situaciones problemáticas y la necesidad de introducir cambios a fin de mejorar el movimiento.

A este respecto cabría señalar que cierto número de trabajadores aún sintiendo una serie de problemas, no saben o no especificaron acerca de la necesidad de introducir cambios tendientes a solucionarlos y por ende mejorar el movimiento. Este número corresponde según el Cuadro No. 18 a 12% de las respuestas dadas por los trabajadores.

Un 47% de las respuestas muestran que ante la situación de problemas se hacen necesarios los cambios. Sin embargo un 41% de las respuestas que reconocen también los mismos problemas, consideran que no deben haber cambios dentro del sindicato.

El hecho de que un 41% de las respuestas consideren que no hay necesidad de cambio, y que gran cantidad de

Cuadro No. 18. Problemas que confronta el sindicato y necesidad de operar cambios en su estructura y organización según opinión de los afiliados en la República: Año 1973

Problemas Confrontados	TOTAL	Necesidad de Cambios			
		Sí	No	No Sabe	No especificó
Total	<u>649</u>	<u>304</u>	<u>267</u>	<u>66</u>	<u>12</u>
Desorganización	54	35	10	8	1
Comunicación	56	29	20	6	1
Relaciones Humanas	64	41	19	3	1
Ideológicos	19	10	6	2	1
Participación	71	38	28	5	0
Inasistencia a las reuniones	119	56	55	7	1
Desinterés	54	26	21	6	1
Económicos	31	19	10	2	0
Falta de educación sindical	1	1	0	0	0
Otros	55	21	25	9	0
Ninguno	94	22	60	12	0
No sabe	18	5	8	5	0
No especificó	13	1	5	1	6

ellas muestran conocimientos de la existencia de problemas dentro del sindicato significa que aproximadamente la mitad de los trabajadores afiliados no perciben los cambios dentro del sindicato como la forma de solucionar los problemas por ellos manifestados. Por otra parte dicha actitud ante el cambio podría estar condicionada por como ven los trabajadores el funcionamiento del sindicato, y que bien se vió era más bien regular y bueno.

Al analizar los problemas en mayor medida sentidos y tomarlos como indicadores de la situación general se tiene que ante el problema de la inasistencia a las reuniones, casi en igual porcentaje estuvieron anuentes 47% y renuentes 46% a los cambios.

Ante el problema de la participación un 54.2% considera necesario los cambios y un 39.4% no lo considera así, lo cual nos habla de una mayor apertura al cambio, lo que no se observó en el caso de la inasistencia a las reuniones.

Con respecto a las relaciones humanas un 60% respondió afirmativamente a la necesidad de cambios, mientras que un 29.6% respondió negativamente. Con respecto a los problemas en la comunicación un 51.7% estuvo anuente a cambios mientras que un 35.7% no lo estuvo.

En los problemas de desorganización y desinterés que obtuvieron cada uno 54 respuestas, se observa la siguiente con respecto a desorganización un 64.8% de las respuestas

ratificaron la necesidad de cambios ante tal estado de cosas, mientras que un 18.5% se opuso a tales cambios. En relación al problema del desinterés un 48.1% declaró afirmativamente la posibilidad de cambios mientras que un 38.8% lo hizo negativamente.

Una comparación de los diferentes porcentajes que afirmaron o negaron la necesidad de cambios con relación a los problemas anteriormente analizados nos permite hablar de la desorganización como problema que despierta mayor conciencia de la necesidad de cambio, mientras que la inasistencia a las reuniones la que menor grado de conciencia sobre la necesidad de cambio despertó.

Comparando los índices de necesidad de cambios con la visión que tienen los trabajadores acerca del funcionamiento de sus sindicatos, información que corresponde al Cuadro No. 19, se tiene que en términos generales un 34% de los dirigentes sindicales señalan que no deben haber cambios en sus sindicatos. Del total de los directivos un 37% consideró que sus sindicatos marchaban regular y un 3% que marchaban mal y muy mal.

De acuerdo al resto de la información, se tiene que el 49% de los afiliados creen que no deben haber cambios en sus sindicatos a pesar de que un 33.3% considera que sus sindicatos están funcionando regular, un 7% que está funcionando mal, y un .2% que está funcionando muy mal.

Cuadro No. 19. Evaluación del funcionamiento del
sindicato y necesidad de operar cambios
en su estructura y organización, según opinión
de los afiliados y los dirigentes en la
República: Año 1973

Funcionamiento	TOTAL		C A M B I O S							
	Afi- lia- dos	Diri- gen- tes	SI		NO		NO SABE		NO ESPECIFICO	
			Afi- lia- dos	Diri- gen- tes	Afi- lia- dos	Diri- gen- tes	Afi- lia- dos	Diri- gen- tes	Afi- lia- dos	Diri- gen- tes
Total	<u>369</u>	<u>100</u>	<u>139</u>	<u>60</u>	<u>180</u>	<u>34</u>	<u>42</u>	<u>0</u>	<u>8</u>	<u>6</u>
Muy bien	51	12	14	5	34	6	2	0	1	1
Bien	149	46	47	25	86	18	15	0	1	3
Regular	123	37	52	27	55	10	14	0	2	0
Mal	26	2	19	2	3	0	4	0	0	0
Muy mal	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
No sabe	4	0	2	0	0	0	2	0	0	0
No especificó	15	2	4	0	2	0	5	0	4	2

Esta aseveración hecha por los afiliados pudiera hablarnos del desconocimiento de este grupo sobre lo que realmente necesita su organización en términos de cambios y lo que éstos implicarían para un mejor funcionamiento.

Por otra parte vemos como los directivos en un 60% ratifican la necesidad de cambios a pesar de que calificaron al funcionamiento sindical como de regular y más bien bueno.

Un análisis pormenorizado del mismo cuadro nos habla de que ante un mal funcionamiento sindical los líderes proponen la necesidad de cambios, los afiliados en un 74% afirman lo mismo. Todo lo cual nos llevaría a ratificar que a pesar de haber señalado los problemas específicos, los afiliados no consideran que los mismos sean causal de un mal funcionamiento de los sindicatos, y que por tal si no puede catalogarse de mala la forma como se está desarrollando el movimiento, no requiere de cambios.

Aunque hallan calificado de bueno o muy bueno el funcionamiento, los líderes opinan en un 52% que a pesar de ello son necesarios los cambios, mientras que los afiliados opinaron lo mismo en un 30%. Pareciera pues, existir diferencia entre la conciencia de la necesidad de cambios que tienen los dirigentes y la que tienen los afiliados, ya que en mayor porcentaje que los afiliados, apoyan los líderes la necesidad de llevar a cabo cambios dentro de los sindicatos.

Ante la necesidad de cambios dentro del sindicato se investigó tanto a los dirigentes como a los afiliados, acerca de quienes consideraban que podrían llevar a cabo esos cambios. Se obtuvo de acuerdo al Cuadro No. 20 los siguientes resultados.

Según los porcentajes asignados por los afiliados un 43.8% manifestó que es la Asamblea General la responsable de llevarlos a cabo, un 35.2% opinó que era la Junta Directiva la más acertada para realizarlos y un 14.2% de los afiliados no están claros en relación a quienes deben llevarlos a cabo, ya que afirmaron no saber o no especificaron quien o quienes eran los más indicados. Esta situación no se dió a nivel de los dirigentes (Cuadro No. 21) ya que el 100% de las respuestas dadas por los dirigentes sí especificaron quienes, según sus opiniones; podían llevar a cabo los cambios. Dichas respuestas se repartieron así: el 60% respondió que es la Asamblea General, ésto es el pleno de los afiliados, la que debe llevar la directriz y realizar dichos cambios. En segunda instancia habló de la Junta Directiva como la responsable pero con un porcentaje menor (20%). Se tiene como en mayor medida que el pleno de los afiliados, los dirigentes asignaron a la Asamblea General como la responsable de introducir y llevar a cabo cambios tendientes a mejorar la organización y el funcionamiento del sindicato.

Cuadro No. 20. Ubicación del poder de tomar decisiones sobre cambios en la estructura y organización del sindicato, según opinión de los afiliados en la República: Año 1973

Poder de decisión para efectuar los cambios	Necesidad de cambios	
	Número	Porcentaje
Total.	<u>139</u>	<u>100.0</u>
La Directiva	49	35.2
Algunos miembros	4	2.8
La Asamblea General	61	43.8
Otros.	5	3.5
No sabe	10	7.1
No especificó	10	7.1

Cuadro No. 21. Ubicación del poder de tomar decisiones sobre cambios en la estructura y organización del sindicato, según opinión de los dirigentes en la República: Año 1973

Poder de decisión para efectuar los cambios	Necesidad de cambios	
	Número	Porcentaje
Total.	<u>60</u>	<u>100.0</u>
La Directiva	12	20.0
Algunos miembros	3	5.0
Asamblea General	36	60.0
Otros.	9	15.0

Hemos visto como los motivos que según lo expresado por los afiliados están de alguna manera obstaculizando su participación y que son aquellos que no les permiten participar efectivamente dentro de sus sindicatos; se constituyen en la problemática sentida en los sindicatos; lo que a su vez está impidiendo el óptimo funcionamiento de los mismos.

CAPITULO V

OTROS ASPECTOS QUE INCIDEN EN LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN SUS SINDICATOS

Para complementar todas las ideas anteriores, se hace necesario plantear y analizar en este capítulo otros aspectos que están incidiendo en la participación activa de los afiliados en sus Sindicatos. Entre ellos consideramos las circunstancias histórico-legales las cuales permitieron de acuerdo a situaciones propias de cada época la participación de los trabajadores afiliados a cualquier tipo de organización, además de la organización interna y externa de los sindicatos que abarca sus formas, su estructura administrativa y la distribución del poder ejecutivo y normativo del Movimiento Sindical.

Dentro de los aspectos organizativos de cualquier agrupación, hay algunos aspectos a los cuales no se les presta la debida atención, y son precisamente dichos aspectos los que en alguna forma inciden en la poca frecuencia de participación. A saber, rigidez de la estructura, división del trabajo, integración, burocracia y demás.

Estos aspectos serán analizados por separado para una mejor y más clara comprensión, sin embargo, es importanté señalar que en la realidad no se dan aislados, sino conjuntamente. Existe una interrela-

ción entre ellos de forma tal que uno o varios pueden estar influyendo en la participación a la vez con diferente intensidad.

A. Antecedentes histórico-legales:

Para hacer mención de este rubro, se hace necesario destacar la importancia que a través de la historia ha tenido para todo individuo, el formar parte de grupos, asociaciones o cualquier tipo de organización, pues por este medio logra el desarrollo de sus potencialidades y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

En el caso de todas aquellas personas que trabajan para terceros, sea el empleador un hombre o una compañía, y donde haya un grupo de individuos prestando sus servicios para obtener un salario, existe la necesidad de una organización sindical que les permita ejercer de forma positiva los derechos naturales que tienen todos los seres humanos de satisfacer sus necesidades básicas y como trabajadores, especialmente sus derechos de trabajo ante los innumerables problemas que se confrontan en ese campo.

En Panamá, podríamos hablar de cuatro períodos importantes que juntos marcan el desarrollo histórico-legal de la organización sindical actual. El primero cubre de 1909 a 1941; el segundo de 1941 a 1946; el tercero de 1946 a 1970 y el cuarto desde 1971. Para efectos de una comprensión más clara del desenvolvimiento histórico-legal del Movimiento Sindical, lo hemos dividido en 4

períodos los cuales se encuentran separados entre sí por fechas que señalan el inicio o terminación de pasos importantes en el progresivo desarrollo de la organización.

El primer período abarca desde los primeros años de vida Republicana hasta 1941 año en que aparece una nueva Constitución que contempla los derechos sociales a diferencia de la Constitución de 1904 donde sólo se consignan los derechos individuales.

En este primer período, encontramos a partir de 1909 la creación de los gremios de panaderos y dulceros que aunque no pueden considerarse como organizaciones sindicales propiamente dichas se constituyen en las primeras agrupaciones de trabajadores de la República, los cuales posteriormente sirven de base a la creación de otras agrupaciones con características más definidas, y a la vez marcan el inicio de la participación obrera, en el sentido de que se constituye el primer grupo de trabajadores que se unen y participan conjuntamente en actividades que les proporcionen un beneficio común.

Después de esta fecha, la historia señala la formación de nuevas agrupaciones. En 1911 se suman a los gremios ya existentes los de cantineros, albañiles, tipógrafos, expendedores de carne, sastres y la sociedad de empleados del comercio. Se satisface de esta forma la necesidad de estos trabajadores de organizarse, participar en una agrupación, asegurar sus derechos naturales y

el proporcionar la expresión eficaz de sus intereses. Estas agrupaciones al igual que las anteriores formadas en 1909 son el cimiento de las auténticas organizaciones sindicales actuales, porque en ellas se obtienen cambios favorables en la Legislación Laboral a base de lucha y esfuerzo de algunos dirigentes.

En 1914 surge la inquietud de crear una Central Obrera y la denominan Federación Obrera de Panamá pero la poca conciencia de clase y la poca unión hace que desaparezca pronto.¹ Como se observan en detalles anteriormente expuestos estas características marcan rasgos de la estructuración actual del movimiento sindical. A pesar de las luchas que han iniciado algunos líderes, no se ha podido organizar un movimiento obrero realmente unido y con una verdadera conciencia de clase. Posiblemente, sin ninguna comprobación científica y en juicio muy subjetivo, podríamos atribuirlo a la gran división ideológica en donde predomina muchas veces los intereses de grupos y no las verdaderas necesidades e inquietudes de todos los trabajadores.

Víctor Alba, señala que para 1917 se crean las primeras organizaciones sindicales propiamente dichas en nuestro país. Estas las forman trabajadores panameños que laboran en el Canal de Panamá, organizados dentro de la Federación

¹Manfredo, Ester Leticia. Los Movimientos Obreros y su repercusión económica. Tesis para optar por el título de Lic. en Ciencias Económicas. Universidad de Panamá. Escuela de Economía. 1951-1952, pág. 118.

Americana de Trabajadores, pero no podemos considerarlas realmente panameños, pues como indica Víctor Alba, ese grupo nunca tuvo relaciones activas con los obreros panameños que laboraban fuera de la Zona del Canal.¹

En 1925 se unen varios grupos de trabajadores surgiendo el Sindicato General de Trabajadores impulsado por el movimiento inquilinario que activó algunos sectores importantes del país. Esta se constituye en la primera organización sindical en territorio panameño de la cual tenemos conocimiento. En esta misma fecha, 1925, no solo se constituye la primera organización sindical en territorio panameño, sino que también es la primera vez que trabajadores, como organización, y con una meta común participan y se hacen sentir como fuerza organizada que lucha por sus intereses.

Sin embargo, en 1926 se unen los trabajadores panameños incluyendo a los que trabajan en la Zona del Canal y se reorganiza la Federación Obrera de la República de Panamá y la Unión de Trabajadores Panameños de la Zona del Canal. El autor Víctor Alba objeta que esta agrupación no solo estaba formada por trabajadores, ni correspondía a una agrupación creada con el fin de defender los intereses de los trabajadores. Además agrega el mismo autor

¹Alba, Víctor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. México. Editorial Limsa Wiley S. A., 1964. pág. 409.

"la existencia de una fuerte emigración procedente de las Antillas y el hecho de que en la Zona del Canal existieran diferencias de salarios considerables por un trabajo igual, fueron factores que explicaron la debilidad de este incipiente sindicalismo panameño.¹

En este mismo año de 1926 se reorganiza el Sindicato General de Trabajadores y por razones políticas se convierte en el Partido Laborista. Fue de corta duración. Cabe señalar que durante todo este período, la Legislación Laboral no favorecía este tipo de actividad, por lo que se hacía difícil consolidar una verdadera organización. Unicamente para este período de 1904 a 1941 se dictaron algunas leyes complementarias a la Constitución de 1904, pero eran leyes aisladas que intentaban proteger al trabajador en sus relaciones de trabajo. Ninguna iba en beneficio de la creación o manutención o protección de las Organizaciones Sociales. Por lo que obtenidas algunas conquistas parciales, el movimiento se debilita. Se produce cierta desintegración y desmembración. Posiblemente no hay una fuerza, un ideal mayor que los mantuviese unidos y con una participación activa para lograr muchas otras metas. Este fenómeno puede interpretarse por la ausencia de una verdadera conciencia sindical, de lo que es la agrupación, de sus deberes y derechos, lo que demuestra la

¹Ibid., pág. 410.

falta de madurez política y la verdadera conciencia de clase.

En 1937 se inscribe legalmente ante las oficinas gubernamentales el Sindicato de Choferes y Anexos de Panamá, lo que implica una mayor protección para los intereses de los trabajadores en el sentido que estaban respaldados por ciertos derechos legales. Hasta 1941 según los archivos del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social existía solamente un sindicato debidamente inscrito en dicho Ministerio.

A partir de 1941 se inicia el segundo período con el intervencionismo estatal en los asuntos laborales y se dictan nuevas leyes que favorecen a los campesinos y los obreros pobres. Este período abarca hasta 1946 cuando aparece la nueva constitución que reconoce la libertad sindical.

Con algunas organizaciones ya gestadas en forma incipiente y con algunos triunfos parciales, continúan para 1942, formándose nuevas organizaciones. Se organiza la Confederación de Trabajadores Campesinos de la República de Panamá que agrupa 164 trabajadores en busca de mejores salarios, tierras propias, mejores viviendas, sin embargo tenían funiones más bien de índole cooperativa. Por falta de apoyo gubernamental, líderes perseguidos y una mala organización, tuvo corta existencia.

En 1945 se crea la Federación Sindical de Trabajadores. Se dan nuevas luchas reivindicativas por mejoras en los salarios, vacaciones, descriminaciones, prestaciones sociales.

Se organizan grupos de moradores de las barriadas de emergencia de Panamá Vieja y San Miguelito contra el desalojo, lo que dió lugar a la formación de nuevos sindicatos y nuevos paros efímeros de movimientos inquilinarios.¹

De 1941 hasta 1946 período aún incipiente para la organización sindical, existían solamente 7 sindicatos. Puede constatarse que aún el Estado no favorecía este tipo de actividad, por lo que el trabajador se sentía temeroso a participar en cualquiera de estas agrupaciones. Pero en el año de 1946 aparece una nueva Constitución que permitirá con el tiempo mayor expansión al movimiento.

El tercer período se inicia en 1947 cuando contamos con una nueva Constitución y con la aprobación de un Código de Trabajo que consagra el derecho de sindicalización tanto para los empleadores o patronos como para los trabajadores. Con este nuevo Código aparece el compendio de algunos derechos auxiliares como el derecho a la huelga pero en un proceso confuso y anárquico; la convención colectiva que sólo se cumple a nivel de los tribunales de trabajo en un proceso muy formal y fuera del alcance de los trabajadores, y en su artículo general

¹Dirección General de Desarrollo Comunal. Entrevista con Lorenzo Guerrero, asesor técnico de cooperativas. 10 de julio de 1973. Panamá. Asunto: Información sobre el Desarrollo Histórico de las Organizaciones Sociales en Panamá.

habla de salario mínimo, fuero sindical, protección del menor, de la mujer y demás.¹

Como consecuencia de la Constitución de 1946 y del nuevo Código de Trabajo, a partir de 1949 comienza a fortalecerse mayormente el movimiento con la creación de nuevas agrupaciones que se suman a las ya existentes. Grupos con tendencias ideológicas diversas intentan la formación de agrupaciones de trabajadores para el inicio de nuevas y mayores luchas reivindicativas en el Plano Nacional, que llevarían a la consecución de un movimiento obrero que respondiera a la necesidad de los trabajadores. Esto indica en el plano de la política nacional la aparición del Partido del Pueblo o Partido Socialista, movimiento aún pujante en los últimos años. Sin embargo, las luchas eran de unos pocos, unos cuantos se interesaban por lograr la meta. Esto tiene una razón histórica, los trabajadores habían tenido muy poca oportunidad de participar en ninguna actividad política, por la carencia de una buena organización y el poco estímulo que brindaban los gobiernos de esa época y la legislación laboral. Aunado al temor y recelo de no poseer un respaldo y una buena organización sindical, está el carácter y la idiosincracia del panameño: el hombre apático, poco interesado en actividades que

¹ Shirley, Luis. Profesor de la Universidad de Panamá. Apuntes de Clase de Legislación Social. Panamá, 1971.

que no sean para su lucro personal. Citando a Augusto Vives en su artículo Rabiblancos y Demagogia, publicado en el diario La Prensa del 30 de marzo de 1964, éste manifiesta como características: "Un vivir desprevenido y al día, un criterio muy superficial y alegre para coger las realidades fundamentales."¹ Estas razones pueden ser motivos de que para 1970 existan solamente 141 sindicatos de los cuales el 35% de los inscritos anteriormente, habían desaparecido. Esto constituye un porcentaje de sindicatos muy bajo si tomamos en cuenta que desde 1909 aparecen los gremios de panaderos y dulceros y desde 1937 existen sindicatos legalmente constituídos y con personería jurídica adquirida en las oficinas del Ministerio de Trabajo.

En 1960 estalla la huelga implantada por los trabajadores de la Chiriquí Land Company, división de Puerto Armuelles y Bocas del Toro, los cuales habían adquirido su personería jurídica por los años de 1949 y 1950 respectivamente. En opinión de los trabajadores de la misma compañía las causas de la huelga fueron: "Trabajadores sometidos a condiciones de trabajo gravosas y a la explotación que les cierra el camino de la dignificación de sus vidas; una vida habitando viviendas hacinantes, de recibir maltrato y abuso de los jefes, de recibir pagos miserables."²

¹Vives, Augusto. Diario La Prensa. "Rabiblancos y Demagogia". Panamá, 1964.

²Revista del Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company. (1970) No. 1.

La toma de conciencia de esa realidad, sirvió de base en la organización de los actuales sindicatos de las bananeras, división de Puerto Armuelles y Changuinola, los cuales agrupan unos 12,000 trabajadores que en estos momentos se constituyen en el instrumento de lucha por la reivindicación de los trabajadores de esos sectores.

Para 1962 se organiza un Congreso Nacional de Campesinos en busca de la unión de estos trabajadores y mejoras tales como caminos de penetración, lucha contra el desalojo y mejor educación. Es la primera vez que la masa campesina se integra y participa en la lucha sindical.

Por último, podemos señalar un cuarto período en este desarrollo histórico-legal del Movimiento Sindical Panameño. Se inicia a partir de 1971 con un nuevo Código de Trabajo el cual está vigente actualmente. "Con la aprobación de este nuevo Código de Trabajo se adoptan medidas más positivas en relación con las organizaciones sociales de trabajadores y empleadores. Se amplía sobre la libertad sindical, la protección al derecho de sindicalización y las condiciones propias a la convención colectiva. El Estado adopta así mismo una política tendiente a promover el sindicalismo en Panamá como forma de lograr los objetivos de superación de la clase trabajadora."¹

¹Guillén, Ovideo. Seminario sobre "Desarrollo Histórico del Movimiento Sindical en Panamá". Conferencia dictada el 23 de abril de 1973, Panamá.

Por medio del nuevo Código de Trabajo se le brinda al trabajador un instrumento poderoso para la lucha de sus reivindicaciones sociales y económicas; y la oportunidad de participar activamente no solo dentro de su organización, sino también a nivel nacional, pues la clase trabajadora de acuerdo a las últimas disposiciones legales tiene derecho a opinar dentro de la Política y Planificación Nacional.

Para 1971 aparecen como Movimientos Organizados y legalmente constituídos dos nuevas Centrales: *la Central Nacional de Trabajadores de Panamá y la Central Istmeña de Trabajadores, agrupando sindicatos y federaciones cada uno con tendencias ideológicas distintas, pero siempre aspirando logros y beneficios para la clase trabajadora.

Es también en 1971 ante la gran desunión de las organizaciones que se crea el Consejo Nacional de Trabajadores (CONATO), máximo organismo consultivo de los trabajadores que agrupa entre sus directivos miembros de cada una de las centrales y de las federaciones y sindicatos independientes.¹

Con base a aquellas primeras agrupaciones que sientan el antecedente para la creación de nuevas agrupaciones, el trabajador panameño ha ido despertando y observando los derechos a que podía aspirar. A fuerza de algunas vidas,

¹Guerrero, Lorenzo, op. cit.

*En 1956 se había formado la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá.

de luchas e ilusiones de algunos dirigentes, aquel incipiente movimiento que ha encontrado a su paso serios obstáculos para organizarse (conflictos internos, diferencias ideológicas, legislación laboral poco favorable, persecución constante a dirigentes sindicales por parte de los gobiernos de turno, los grandes capitalistas y una masa trabajadora ignorante y poco unida) comienza a consolidarse. (Ver anexo, listado de sindicatos según año de inscripción en el Ministerio de Trabajo).

En el Cuadro No. 22 recogemos el año de afiliación de trabajadores y dirigentes a sindicatos. Como podemos observar en él, a medida que pasan los años, se van afiliando nuevas unidades y sobresaliendo nuevos dirigentes que van incrementando el movimiento. Sin embargo hacemos la aclaración que aún se constituye en un movimiento que agrupa un porcentaje muy escaso de la masa trabajadora.

De acuerdo al Cuadro No. 22 surge que del total de los trabajadores encuestados, un gran porcentaje (43%) se habían afiliado al Sindicato en el período de años transcurrido entre 1971 y 1973. Un menor porcentaje (38.8%) se habían afiliado entre 1960 y 1970; la menor frecuencia se dió en aquellos casos en que se habían afiliado entre 1941 y 1950, representando estos sólo el .8%. En el caso de los dirigentes sindicales, la mitad de los encuestados se habían afiliado entre 1961 y 1970, un 37% entre 1971 y 1973 y la frecuencia menos señalada fue de 1% antes de 1940.

Como podemos observar, los dirigentes sindicales tienen mayor tiempo de pertenecer a un Sindicato que los trabajadores, lo que a su vez nos permite deducir que la mayor militancia y participación depende en gran medida del tiempo de pertenecer al Sindicato. No obstante, de lo anterior también se deduce que antes de 1940, el incremento en cuanto al número de directivos fue mínimo en comparación con el incremento observado durante los años de 1961 a 1973. Esto se explica en base a la observación de que prácticamente antes de 1940 no existía ningún movimiento de afiliación a los sindicatos y sin embargo a nivel de líderes sindicales, ya se daba el 1% de incremento mínimo. Lo anterior se sustenta en la base de que a partir de las dos últimas décadas también se han incrementado tanto el número de afiliados a los sindicatos como el número de sindicatos, y por consiguiente, el tamaño, cantidad y líderes de estos. Estas observaciones anteriores nos sirven para demostrar que gracias al apoyo gubernamental, a un Código de Trabajo que permite la libertad sindical y la expansión de organizaciones sociales, se aumenta la afiliación a los movimientos organizados de los obreros. Con la libertad sindical legalizada se pierden muchos de los temores a ejercer el derecho de la libre opinión pública.

También lo anterior se corrobora partiendo del hecho de que en un período de sólo 3 años (1971-1973) se hayan

afiliado porcentajes tan elevados de trabajadores a los Sindicatos. Esto nos comprueba una vez más que el Movimiento Sindical en nuestro país es relativamente nuevo. Así mismo, sabemos que la Legislación Laboral favoreció la organización de sindicatos a partir de 1971, lo cual dió como resultado que el incremento en el número de los sindicatos haya aumentado considerablemente a partir de ese año.

Tal como lo demostramos anteriormente, es durante la década del 60 al 70, y especialmente de 1971 a 1973 cuando hay un mayor incremento de trabajadores a los sindicatos. Podemos observar también (ver listado en el Anexo), el incremento de sindicatos legalmente constituidos a partir de 1966, cuando aumentan en número considerablemente. Es interesante observar que los dirigentes sindicales en su gran mayoría iniciaron labores como directivos de sus sindicatos entre los años de 1971 a 1973 representando estos el 59%. Un menor porcentaje inició sus labores como directivos del Sindicato entre 1961 y 1970, representando estos el 37%, y el 4% restante lo hizo entre el año de 1950 y antes de 1940.

De esta forma podemos apreciar como el Año de Afiliación, repercute en la participación de los miembros en una organización. A la vez que observamos como estos últimos años han constituido el despertar del nuevo Movimiento Sindical en Panamá que vive una etapa de organización y consolidación.

B. Organización y funcionamiento de los Sindicatos:

En párrafos anteriores hemos hecho alusión al progresivo incremento que en la última década ha experimentado el Movimiento Sindical, y a la escasa y poca significativa participación de los niveles de base. Al analizar propiamente la estructura de dicho movimiento nos referimos a tres categorías generales que se observan en las distintas formas de organización sindical registradas en el mundo: la forma de organización sindical, la estructura y administración contenidas dentro de esa forma y la concentración o distribución del poder ejecutivo de arriba abajo y viceversa.¹ Esperamos reflejar de esta manera la situación actual del movimiento, lo cual nos dará bases para inferir algunos posibles factores que están obstaculizando el incremento de la participación en las actividades sindicales.

B1. Formas de organización sindical: En cuanto a la forma que puede servir de base a la organización encontramos 4 tipos de sindicatos: sindicatos gremiales; sindicatos empresariales; sindicatos industriales y sindicatos mixtos. Estos sindicatos se diferencian entre sí por el tipo de trabajadores que agrupan. Así tenemos que los sindicatos gremiales son aquellos que agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Los

¹Confederación Internacional de Organizaciones Libres, op. cit., pág. 31.

sindicatos empresariales son aquellos formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan servicios en una misma empresa. Los sindicatos industriales son los formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan servicios en dos o más empresas de la misma rama de actividad económica. Finalmente los sindicatos mixtos o de oficios varios están formados por personas inconexas. Pueden constituirse sólo cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio es menor de 50.¹

A continuación presentamos un cuadro que resume el total de sindicatos y miembros afiliados a los mismos de acuerdo a su tipo y a la provincia donde se encuentran ubicados.

Haciendo un análisis del Cuadro No. 23 podemos notar que en la República de Panamá hay un total de 56,459 trabajadores afiliados a 169 sindicatos. La mayoría de los sindicatos del país son industriales, representando el 53% del total de los existentes. Hacemos énfasis en que estos sindicatos a su vez recogen el 56% de los miembros afiliados a sindicatos en Panamá.

Le siguen en cantidad los sindicatos empresariales, de los cuales hay 50, representando el 29.5% del total y

¹Fábrega, Jorge, et. al., op. cit., Libro III, Título I, Capítulo II, Artículo 342, pág. 119.

Cuadro No. 23. Número de trabajadores afiliados a los sindicatos existentes en la República según tipo de sindicato y Provincia: Año 1973

Provincia	TOTAL		T I P O D E S I N D I C A T O S							
	Sindi- catos	Miem- bros	Gremiales		Empresariales		Industriales		Mixtos	
			Sindi- catos	Miem- bros	Sindi- catos	Miem- bros	Sindi- catos	Miem- bros	Sindi- catos	Miem- bros
TOTAL	<u>169</u>	<u>56459</u>	<u>28</u>	<u>6624</u>	<u>50</u>	<u>18204</u>	<u>90</u>	<u>31589</u>	<u>1</u>	<u>42</u>
Bocas del Toro	5	6150	1	18	2	5080	2	1052	0	0
Chiriquí	15	7120	2	307	4	4736	9	2077	0	0
Coclé	11	3097	4	164	0	0	7	2933	0	0
Colón	18	3069	2	350	3	288	13	2431	0	0
Herrera	2	148	0	0	0	0	2	148	0	0
Los Santos	1	28	0	0	0	0	1	28	0	0
Panamá	110	36244	16	5645	41	8100	53	22499	0	0
Veraguas	7	603	3	140	0	0	3	421	1	42

concentran el 32.2% de los afiliados a sindicatos en el país. Hay 28 sindicatos gremiales y uno solo mixto con el 11.7% y el 1% de miembros afiliados respectivamente.

La provincia que presenta un mayor número de sindicatos es Panamá con 110 o sea un 65% lo que corresponde a 36,244 miembros afiliados a los mismos. Colón le sigue en orden de importancia con 18 sindicatos y 3,069 afiliados a los mismos. Sin embargo si lo analizamos desde el punto de vista de la cantidad de afiliados podemos observar que la Provincia de Chiriquí a pesar de tener 3 sindicatos menos que la Provincia de Colón, afilia a un número mucho más elevado que la primera. Lo mismo podemos señalar de la Provincia de Bocas del Toro, donde solo 5 sindicatos afilian a 6,150 trabajadores. Esto se debe al hecho de que en estas dos provincias se encuentran los sindicatos de las bananeras, que han afiliado a un mayor número de trabajadores.

La provincia que presenta el menor número de sindicatos, así como de afiliados es la de Los Santos, que tiene sólo 1 sindicato.

Es importante señalar que la mayoría de los sindicatos industriales se encuentran en la capital, al igual que el mayor número de afiliados. En la ciudad hay también un número elevado de sindicatos empresariales sumando un total de 41 a los cuales se afilian el 44% del total de miembros

afiliados a sindicatos de esta clase. En cambio en las Provincias de Chiriquí y Bocas del Toro sólo hay 6 sindicatos empresariales. También vale anotar que en las provincias de Los Santos y Herrera, Veraguas y Coclé, hay una escasa militancia y una gran ausencia de organizaciones sindicales. Si nos vemos al hecho de que el sector campesino es uno de los más explotados y por lo tanto uno de los que más requieren de este tipo de organización, vemos el potencial desperdiciado en cuanto a la fuerza que se pueden incrementar al movimiento. Por lo tanto se hace sentir la necesidad de buscar la manera de agrupar la masa campesina de las Provincias Centrales y hacerlas participar en la organización sindical.

El hecho de que existan en nuestro país un mayor número de sindicatos industriales puede deberse a que los mismos permiten una amplia variedad de profesionales o trabajadores de oficios varios, así como de diferentes empresas afiliarse a un mismo sindicato, lo cual le imprime una mayor fuerza, sin embargo esto puede dar cabida a una menor participación y asistencia a las reuniones por el hecho de hacer más difícil una reunión, a la vez que conflictos individuales son mucho más difíciles de ventilar pues se le da prioridad a los problemas de grupo.

Muchas veces se rehuye a sindicatos empresariales, pues algunos trabajadores consideran que existe tendencia

de los sindicatos empresariales a convertirse en amarillos, o sea, donde el empleador tiene algún control directo o indirecto del sindicato a través de sus dirigentes. Esto se debe más que nada a que todos los miembros de la directiva pertenecen a una empresa y su continuo roce con los empleadores los hace más vulnerables a mecanismos de presión sutiles tales como un aumento de salario y una posición más importante para que exista un compromiso por parte del dirigente para con la empresa. Esta situación, por supuesto es muy relativa. Depende de la formación de los dirigentes sindicales por un lado y de la actitud de los empleadores por el otro. A pesar de lo anterior hemos observado que los sindicatos empresariales pueden ofrecer algunas ventajas sobre los industriales, tales como que puede existir una comunicación más efectiva entre sus afiliados, hay una mayor unidad, más facilidades para negociar una Convención Colectiva y otras.

Haciendo pues un breve análisis de la forma como están divididas las organizaciones sociales, notamos que promueven el divisionismo entre la masa sindical.

El hecho comprobado de que dentro de una misma empresa, sus trabajadores puedan afiliarse a sindicatos industriales o empresariales por simple diversidad de intereses, sin hablar de los conflictos ideológicos, nos confirma lo anteriormente dicho. Dentro de una misma empresa no habrá la unidad ni la participación necesaria de un sector u otro,

que promueva la conquista de los intereses de todos los trabajadores de esa empresa, si han de sostenerse situaciones como éstas.

B2. Estructura y Administración de los Sindicatos:

Es posible observar que el cuerpo del sindicalismo en Panamá, está compuesto por diversas organizaciones sociales que se encuentran entre el más alto nivel, como lo serían las Centrales y la masa general de afiliados, como lo serían los Sindicatos, siendo estos últimos las unidades básicas del movimiento.

El mecanismo administrativo de los sindicatos se basa en reuniones de todos sus miembros que según el Código de Trabajo deben efectuarse cada seis meses. A este respecto, tenemos algunas consideraciones que hacer a la organización sindical panameña. Primero, si bien es cierto que es a través de las Asambleas Generales que se regula el funcionamiento de la organización, a estas asisten y participan un porcentaje relativamente bajo de los afiliados. Este mecanismo administrativo no está por lo tanto satisfaciendo las necesidades administrativas y organizativas que requiere un movimiento sindical incipiente como el nuestro.

A nuestro juicio, esto da lugar a un quebrantamiento de la democracia sindical; o sea que resulta en "decisiones que sólo se toman en las altas esferas y que han de

ponerse en práctica en los niveles inferiores a base de una reglamentación más o menos autoritaria"¹, lo que no debiera existir en una organización de la naturaleza de un sindicato.

Por último consideramos que no existe a los niveles de base una división del trabajo como efectivamente se da entre los directivos, constituyéndose este hecho en una razón más de la falta de interés y participación de la masa trabajadora en la organización y administración de su sindicato.

Todo lo antes mencionado nos sugiere que se hace necesario incrementar la participación de los trabajadores en sus sindicatos mediante la creación de mecanismos administrativos más efectivos y al alcance de todos, que promueva una mayor asistencia que redundaría a fin de cuenta en una mayor participación de todos los afiliados a sus sindicatos.

Lógicamente cuando nos referimos a estas consideraciones aludimos a la gran mayoría de los sindicatos, a excepción de una que otra organización que ha madurado hacia un sindicalismo más próspero y adulto.

El siguiente tipo superior de organización son las federaciones que coordinan las actividades de varios sindicatos de acuerdo a su ubicación y actividad económica.

¹Maerker, Rudolf, op. cit., pág. 32.

Tenemos conocimiento de que algunas federaciones despliegan gran actividad en el terreno de la educación laboral, acción política y afinamiento de la conciencia política de la clase trabajadora, actividades económicas sobre una base coordinada y otras tareas que pueden ser llevadas a cabo mejor, por varios sindicatos unidos, que por uno solo.

A un nivel superior de las federaciones encontramos las Centrales o Confederaciones obreras, a las cuales se afilian las federaciones. Estas organizaciones se dedican a la educación de los trabajadores, la dirección y acción política y sirven como enlace legislativo con las autoridades políticas y administrativas del caso. Prestan además asesoría a sus organizaciones afiliadas cuando hay conflictos laborales, al negociar convenciones colectivas y demás actividades que requieran de sus servicios.

El cumplimiento de las funciones de las Centrales o Confederaciones se ve obstaculizado por diversos factores. Tal es el caso de la extrema escasez de sindicalistas realmente experimentados y capacitados para llevar sobre sus hombros la difícil tarea de dirigir y representar a tan elevado número de trabajadores, por lo que se siente la necesidad de impulsar un mayor número de líderes instruidos en las tareas sindicalistas.

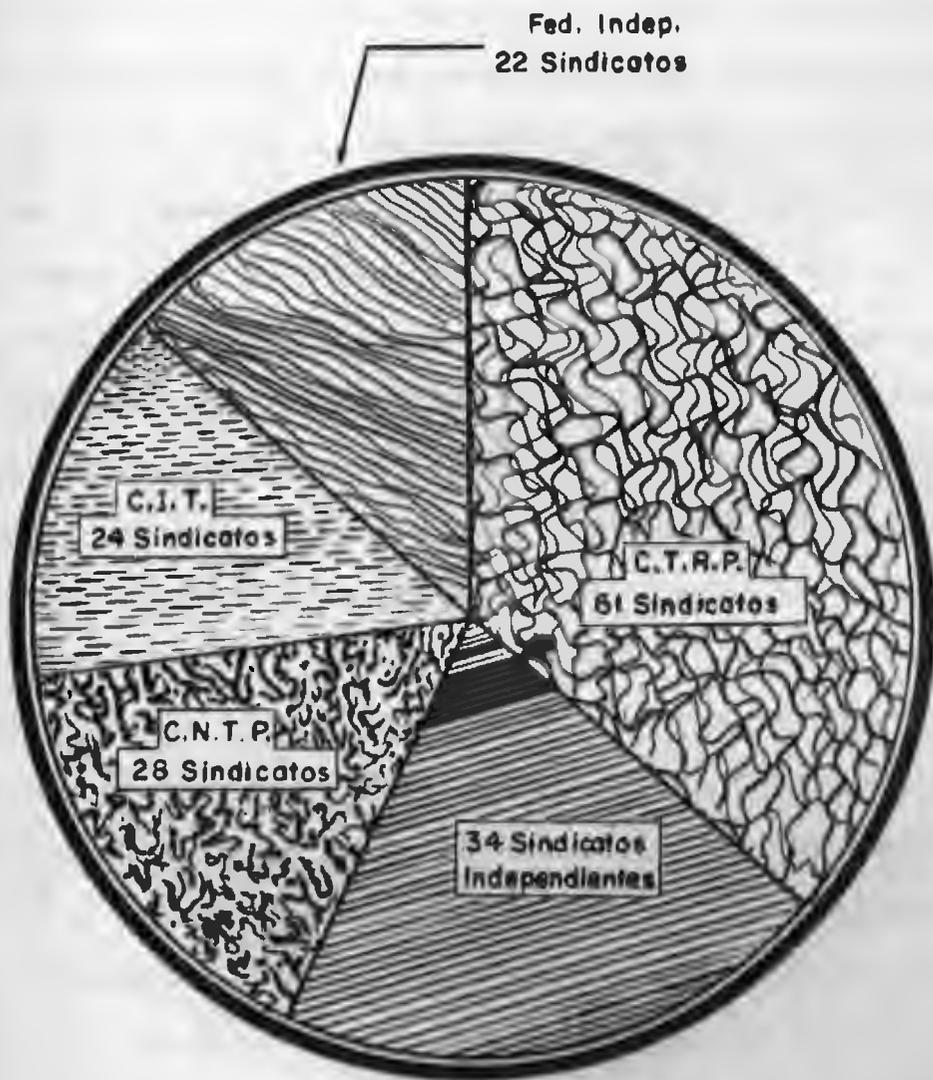
Otro factor que entorpece la realización de las tareas que le son propias a las Centrales y Confederaciones

es la constante pugna existente entre ellas, por motivos de las ideologías imperantes en cada una, y que trae implícito que sus dirigentes se ocupen mayormente en hacer prevalecer su posición e intereses que en propugnar acciones realmente efectivas para sus bases. Esta situación responde al divisionismo estructural que encontramos a nivel nacional y que es a su vez producto de una situación existente a nivel internacional, donde predominan diferentes organizaciones sindicales con diferentes definiciones políticas e ideológicas. Como consecuencia estas organizaciones tienen sus respectivas filiales en nuestro país a las cuales transmiten sus formas de acción.

A pesar de que en nuestro país existen tres centrales obreras que afilian un gran número de trabajadores y tienen un elevado número de sindicatos, un tercio del movimiento se mantiene independiente de las mismas o sea que no participan en similar actividad sindical. Si a esto le sumamos el porcentaje tan alto de personas económicamente activas que tienen oportunidad de afiliarse y no lo hacen por distintas razones, concluimos que el Movimiento Sindical Panameño es un movimiento de grupos minoritarios y con una participación activa de sus miembros muy escasa.

En la Gráfica #1 presentamos los sindicatos, que se encuentran afiliados a estas organizaciones sociales.

Gráfica #1: Total de sindicatos y su afiliación en la República: Año 1973



De acuerdo a nuestras investigaciones, hasta mayo de 1973, la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá afilia el mayor número de sindicatos. La Confederación tiene 61 sindicatos, lo cual representa el 36.1% del total. La Central Nacional de Trabajadores de la República de Panamá tiene 28 sindicatos, lo cual representa el 16.6% del total. La Central Istmeña de Trabajadores tiene 24 sindicatos, o sea el 14.2% del total. Las Federaciones independientes poseen un total de 22 sindicatos, y existen además 34 sindicatos totalmente independientes de federaciones o centrales. Los sindicatos independientes de las centrales representan el 33.1% del total. Estas cifras no incluyen las organizaciones campesinas que se encuentran afiliadas a algunas centrales.

En cuanto al número de trabajadores afiliados a las Federaciones, Centrales o la Confederación, tenemos que, la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá que posee el mayor número de sindicatos, posee también el mayor número de afiliados: hay 17,812 trabajadores afiliados a la misma, lo cual representa el 31.5% del total. La Central Nacional de Trabajadores de la República de Panamá, tiene un porcentaje mayor de miembros que de sindicatos. Esta cifra asciende a 11,712 lo cual representa el 20.7% del total. La Central Istmeña de Trabajadores en cambio posee 5,275 afiliados (9.3%) lo cual representa un porcentaje menor que el número de sus sindicatos.

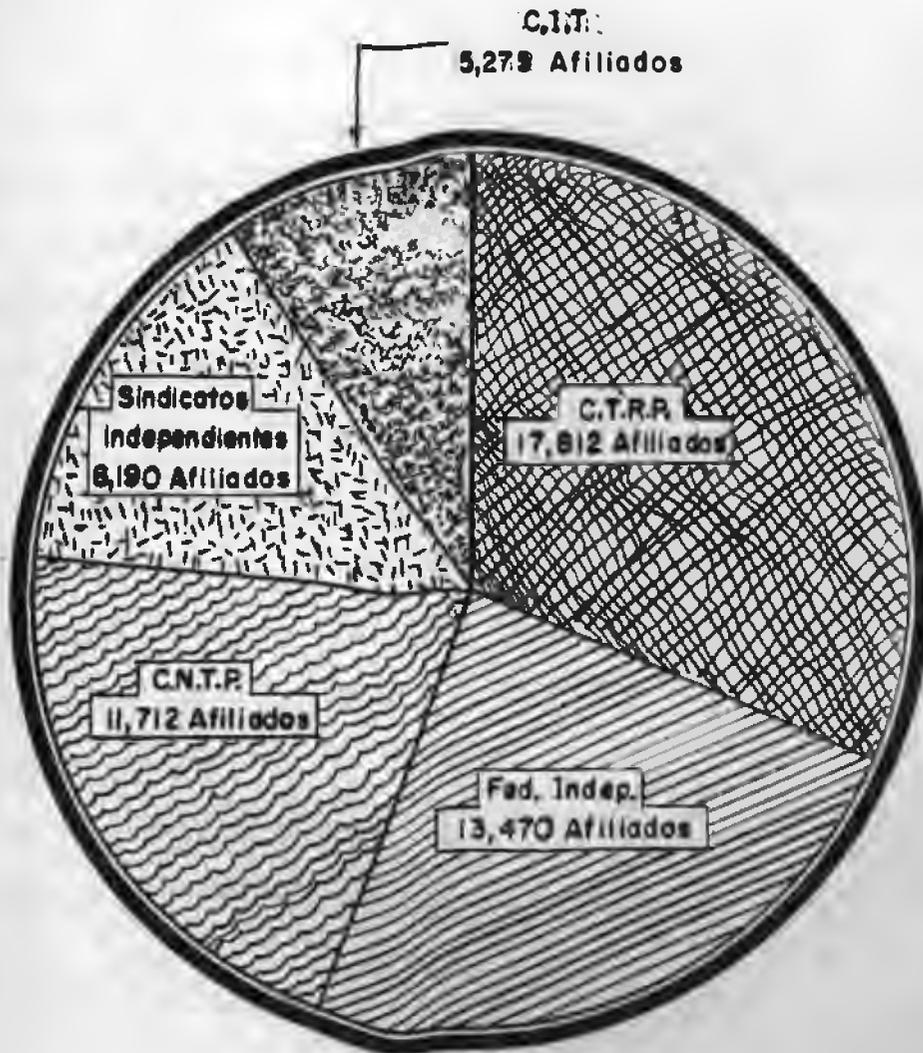
Hay 13,470 afiliados a las federaciones independientes, lo cual representa el 23.8% del total y 8,190 afiliados a sindicatos independientes. El porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos independientes de las centrales obreras asciende a un 38.3%.

Podemos a través del análisis de estas cifras concluir en que la afiliación de los trabajadores a los sindicatos se concentra en cinco áreas separadas unas de otras por barreras de índole estructural.

La Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, que es la más grande, tiene sindicatos en las Provincias de Panamá, Colón, Coclé, Chiriquí y Herrera. La Central Istmeña de Trabajadores que es la más pequeña tiene sindicatos en las Provincias de Panamá, Colón, Coclé, Chiriquí y Herrera. La Central Nacional de Trabajadores de Panamá tiene sindicatos en las Provincias de Panamá, Colón y Los Santos. La Federación independiente se encuentran una en Panamá, otra en Veraguas, dos en Chiriquí y la otra en Bocas del Toro. La mayoría de los sindicatos independientes son de la Provincia de Chiriquí.

En el transcurso de las descripciones de la forma y estructura de la organización sindical hemos podido observar una serie de circunstancias que están influyendo determinantemente en que la participación de los miembros afiliados a los sindicatos sea escasa. La falta de integración, la división del trabajo entre todos o sólo entre

Gráfica #2. Total de afiliados a las Centrales, Confederación y Federaciones y Sindicatos Independientes en la República: Año 1973



dirigentes, la burocracia y el formalismo existente, dan como resultado una organización sindical débil y desposeída de las verdaderas aspiraciones por lo que se ha constituido. Ante esta situación planteamos algunos interrogantes, ¿hasta qué punto el movimiento sindical en Panamá tal como se nos presenta hoy en día, desunido, desorganizado podría enfrentarse al sistema imperante en la lucha por sus justas aspiraciones? ¿Qué implicaciones tiene para el movimiento como un todo, el hecho de que sus unidades básicas, los sindicatos, no se constituyan en miembros dinámicos del mismo--sino en parásitos de las centrales o de las federaciones-- por falta de la fuerza impulsora, que le imprime la participación de todos los miembros, la conciencia clara de sus derechos o deberes, y la educación necesaria que les facilite la participación en esta lucha que es de ellos? ¿Cuáles serían las repercusiones que tendría un movimiento sindical unido y organizado no sólo para la clase trabajadora sino también para el desarrollo socio-económico del país?

C. Distribución del Poder Ejecutivo:

En cuanto a la distribución del poder podemos observar que en nuestro país existe, teóricamente, capacidad de acción de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba.

Los sindicatos afiliados a Federaciones y Centrales, están supuestos a conservar su autonomía, no sólo a través

de la forma como se distribuye el poder ejecutivo y administrativo atribuido a dirigentes en cada uno de los sindicatos por la masa afiliada sino también por contar con sus propios recursos financieros.

En los sindicatos la máxima autoridad debe ser la Asamblea General, por lo tanto el poder emana de abajo hacia arriba, pero también la capacidad de acción de arriba hacia abajo, en el sentido de que los dirigentes de las Centrales, Federaciones y Sindicatos al confiárseles la dirección Ejecutiva de estas organizaciones por lo general tienen capacidad de mando, además de señalar una línea de acción que es seguida por la masa trabajadora. En todo caso, las atribuciones de las Juntas Directivas son señaladas por los estatutos de la organización y el poder que ejercen va muy ligado a las mismas.

En la realidad se observa una situación diferente. Primeramente, la autonomía de los sindicatos es muy relativa, ya que la mayoría dependen de las distintas direcciones políticas planteadas por las Centrales y Federaciones, así como de sus dirigentes quienes algunas veces tienen mayor capacidad para asesorar a los grupos de base; además se observa que los recursos financieros en algunos casos son compartidos por los sindicatos con sus Federaciones y las Federaciones con sus Centrales. También ocurre con frecuencia que algunas de estas organizaciones reciben aportes en especies o en dinero de otras, lo cual

plantea cierto compromiso que limita la autonomía total de los sindicatos.

Finalmente, ha quedado claro a lo largo de toda la investigación que dada la ausencia de una buena asistencia y participación, las decisiones son ejecutadas por unos pocos. Por lo tanto el poder de hecho no emana de abajo como debe ser, sino de arriba, de la élite de dirigentes que difícilmente cambian sus posiciones pues son éstos los únicos capacitados para ejercer puestos de dirección.

La comunicación entre los miembros de un mismo sindicato y sus dirigentes se supone es directa. Cuando son sindicatos industriales se hace más difícil esta comunicación por la separación física que existe entre los miembros al existir afiliados de varias empresas. Igualmente, nosotros hemos podido comprobar que igual ocurre con aquellos sindicatos en los cuales no existe una buena organización y están constituídos por un gran número de miembros. En el Cuadro No. 24 que presentamos a continuación podemos apreciar el porcentaje de participación de los trabajadores de acuerdo al número de afiliados al Sindicato.

De acuerdo al Cuadro No. 24 observamos que de los 100 sindicatos encuestados 32% señalan tener menos de 100 afiliados, 31% de 101 a 200 y 13% de 201 a 300. Teniendo en cuenta que el 53% del total de los sindicatos encuestados

Cuadro No. 24. Nivel de participación de los trabajadores
en las decisiones según el tamaño del Sindicato:

Año 1973

Número de afiliados	TOTAL	Porcentaje de Participación				
		Menos del 20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
TOTAL	<u>100</u>	<u>9</u>	<u>8</u>	<u>36</u>	<u>33</u>	<u>14</u>
Menos de 100	32	2	4	7	14	5
101 - 200	31	4	1	14	7	5
201 - 300	13	0	3	4	4	2
301 - 400	5	0	0	2	3	0
401 - 500	4	1	0	1	1	1
501 - 600	3	1	0	1	1	0
601 - 700	2	0	0	1	1	0
701 - 800	0	0	0	0	0	0
801 - 900	0	0	0	0	0	0
901 - 1,000	1	0	0	1	0	0
Más de 1,000	7	1	0	4	2	0
No especificó	2	0	0	1	0	1

son industriales y que estos recogen afiliados de varias empresas, se puede hablar de que existe un grado de afiliación bajo, ya que el 63% del total de los sindicatos encuestados poseen menos de 200 afiliados.

Relacionando el tamaño del Sindicato con el porcentaje de participación, observamos que de los 32 sindicatos que dicen tener menos de 100 afiliados, 14 tienen un porcentaje de participación entre 61% y 80% y 5 sindicatos entre 81% y 100%.

De los 31 que dicen tener de 101 a 200 afiliados, 14 tienen una participación de 41% a 60%, y así mantienen un porcentaje de participación más bajo de lo necesario a medida que aumenta el número de afiliados.

Concluimos que al analizar las respuestas de los dirigentes encuestados estos señalan que el porcentaje de participación de sus afiliados encuentra su mayor incidencia en aquellos sindicatos que tienen menos de 100 afiliados, lo cual nos permite suponer que hay un mayor número de sindicatos con menos afiliados y mayor participación. Esto a su vez nos lleva a concluir que realmente el tamaño del sindicato constituye un factor importante para la participación de los afiliados en el mismo.

Si consideramos el grado de organización y la forma como están en la actualidad funcionando los sindicatos, vemos que este aspecto se hace todavía más importante. Por ejemplo, al tener un Sindicato un número plural de

empleados, pero que carece de la organización y controles necesarios para dirigir ese sindicato y lograr que funcione adecuadamente, difícilmente se podrá aspirar a una participación activa y constante, y más aún si recordamos que la comunicación es uno de los problemas que confrontan muchos de los Sindicatos de Panamá.

Probablemente el porcentaje de participación disminuye en aquellos sindicatos donde hay muchos afiliados, pues al existir un elevado número de personas, la atención individualizada se hace muy difícil, hay mayores limitaciones para dirigirlos y brindar la motivación necesaria para incrementar su grado de participación. En el caso contrario, como el número de afiliados es menor, es mucho más fácil manejar al grupo, y las técnicas para incrementar la participación son efectivamente implementadas. Además, con pocos miembros se puede lograr una mayor participación por contacto directo en las etapas iniciales de cada acción sindical, en relación recíproca con todos los factores que inciden sobre la mencionada participación.

El problema más sentido y que se hace palpable en aquellos sindicatos con gran número de afiliados, es la comunicación, la cual se ve enormemente afectada, pues a pesar de que teóricamente existen canales de comunicación permanente entre los sindicatos agrupados en una misma federación y los agrupados en una misma central, estos se

ven afectados por múltiples razones, algunas de las cuales se deducen por la forma como está estructurado el movimiento.

En Panamá, se confrontan serios obstáculos humanos y materiales para lograr que fluya la comunicación necesaria en ambas vías. Esto puede deberse a deficiencias en los mecanismos de expresión a la incapacidad de los dirigentes para hacer funcionar estos canales o a la falta de receptividad de las bases. En todo caso es necesario profundizar más detenidamente en esta problemática para luego determinar si realmente esta forma organizativa responde a la realidad y necesidades de nuestro país.

No podemos dejar de mencionar por último, el esfuerzo hecho en nuestro país tendiente a buscar la unidad del trabajador que ha tenido como resultado el establecimiento del Consejo Nacional de Trabajadores (CONATO), máximo organismo consultivo de los trabajadores, que se encuentra formado por las tres centrales obreras y una representación de los sindicatos independientes.

Este organismo formado a iniciativa del Estado, se creó con la finalidad de hacer frente a la desunión tan marcada por luchas ideológicas y diversidad de intereses lo cual va en detrimento del sector obrero. Sin embargo, hasta el momento no se han podido superar muchas de las barreras que dividen al movimiento sindical en nuestro país. Sabemos que no es fácil que para que esta organi-

zación funcione requiere tiempo y apertura, pero también mayores oportunidades de planear y actuar en conjunto. Consideramos que estas oportunidades han sido muy limitadas por varias razones entre las cuales tenemos como principales: el carácter consultivo del organismo, que si bien es cierto permite un aporte importante al gobierno, a nivel interno de la Central su autoridad es muy limitada; por otra parte, además de servir de organismo de consulta al gobierno su acción se ha limitado a la organización de eventos esporádicos como la celebración del Primero de Mayo, sin promover unidad de metas y acciones más allá de eventos como ese.

Otra de las razones más importantes que socaban la autoridad del CONATO y el logro de la unidad real es que cada una de las tres centrales obreras existentes en nuestro país se afilian, a su vez, a organismos internacionales de trabajadores como lo son la Central Latinoamericana de Trabajadores y la Confederación Mundial del Trabajo en el caso de la Central Istmeña de Trabajadores, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores en el caso de la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, y la Federación Mundial de Sindicatos en el caso de la Central Nacional de Trabajadores de Panamá.

La afiliación a organismos internacionales implica adopción de políticas y objetivos a veces diferentes que

deben ser implementados a niveles nacionales. Por supuesto que en un país que permite el pluralismo ideológico la situación puede facilitar el enriquecimiento de la formación del trabajador, al confrontarse aportes diferentes, lo cual repercute en el desarrollo del país. Sin embargo, no puede soslayarse que la lucha por hacer predominar los puntos de vista de cada Central crea el divisionismo que puede degenerar en el debilitamiento de las fuerzas del Movimiento Sindical. A nuestro juicio con base en los resultados obtenidos en este estudio, se hace imperiosa la necesidad de buscar mecanismos más efectivos de solución al divisionismo, porque el momento histórico en que vivimos la unidad sindical trasciende la clase trabajadora y debe proyectarse en las luchas por las reivindicaciones nacionales. Para ello el movimiento sindical necesita fortalecerse y sólo lo podrá conseguir en la medida que luche por unificarse.

C O N C L U S I O N E S

En base a los resultados de nuestra investigación, los cuales hemos expuesto en el cuerpo del trabajo, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Podemos afirmar que en Panamá, la organización sindical se caracteriza por ser un movimiento nuevo, desunido y débil, todo lo cual está afectando la efectividad del Sindicalismo como instrumento de participación de la clase trabajadora y a la vez está impidiendo que éste se constituya en fuerza viva del país.

2. A este respecto nos interesa destacar que el hecho de que solamente el 15% de la población económicamente activa susceptible de sindicalizarse se encuentre afiliada, nos está demostrando que la participación cuantitativa del sector laboral se ha visto limitada, ya que el número de afiliados a los sindicatos es bajo, y su participación aunque fuera muy buena, no representaría el sentir de la mayoría. Esto incide en que el movimiento aún no se haya fortalecido.

3. El grupo de trabajadores afiliados a Sindicatos ha llegado a integrarse al movimiento motivados por una necesidad: la de buscarle solución a los múltiples problemas que confrontan y conseguir mayores beneficios para

la colectividad. Sin embargo, aunque estas motivaciones parezcan legítimas, ya que demuestran la existencia de cierto grado de conciencia del sentido de unidad y colectividad que busca el Sindicalismo, no influyen determinantemente en la asistencia y participación de los trabajadores en sus Sindicatos. En esto influye el hecho de que estas motivaciones a afiliarse por lo general son a corto o mediano plazo, desapareciendo apenas se satisface la necesidad inmediata por la cual se afiliaron. Esto a la larga tiende a debilitar la unidad y fuerza con que nace el Sindicalismo.

4. Efectivamente, nuestras investigaciones nos han permitido concluir, que la mayoría de los trabajadores asisten sólo algunas veces o nunca a las Asambleas Generales. Además se observa que aún se conservan los patrones tradicionales donde la mujer se mantiene aislada de participar en asociaciones u organizaciones de tipo colectiva ya que el porcentaje de asistencia es mayor en el sexo masculino.

5. El tiempo de estar afiliado al Sindicato constituye un factor que influye en el acercamiento del trabajador al Sindicato, ya sea por tener mayor conocimiento del mismo o por haberse formado en la lucha sindical, de allí que aquellos trabajadores que tienen más tiempo de estar afiliados a la organización, a pesar de ser un gru-

po más pequeño, asistan con mayor regularidad a las Asambleas Generales.

6. Presentan mayor grado de participación aquellos trabajadores que por tener niveles educativos relativamente bajos y dedicados a labores que por lo general no devengan salarios fijos, o devengan salarios muy bajos; buscan mayormente en el Sindicato un medio para solucionar sus problemas y mejorar sus condiciones.

7. El estudio de la participación de los trabajadores en los Sindicatos nos ha permitido concluir que la clase trabajadora no utiliza eficazmente el instrumento de expresión que tiene a su alcance, lo cual fue evidenciado al señalar el grupo encuestado una escasa participación en la toma de decisiones. Esto da lugar a que la mayoría de las decisiones en los sindicatos sean tomadas por grupos minoritarios, incluyéndose entre estos a militantes y dirigentes sindicales; todo lo cual reduce a una mínima expresión la acción necesaria para promover un sindicato realmente organizado y efectivo.

8. Los motivos que aludió el grupo minoritario de los afiliados para participar efectivamente en el Sindicato, nos demuestran que éstos están interesados en el movimiento y tienen conocimiento de sus problemas y necesidades, por lo cual visualizan claramente la importancia de su participación en la toma de decisiones. Sin embargo un grupo mucho mayor, y que resultó ser el que no

participa en la toma de decisiones aludió razones como la inasistencia a las Asambleas Generales y la escasa comunicación que determinan la problemática sentida en los sindicatos.

9. Es válido señalar que a pesar de que cuantitativamente la participación de los trabajadores en el sindicato no es buena, sin embargo la calidad de los pocos que sí participan lo es.

10. La inasistencia a las Asambleas Generales que se celebran dentro de los sindicatos a la vez que constituye motivo principal para no participar en las decisiones importantes, representa el problema más sentido tanto por los afiliados como por los directivos.

11. Paralelamente a la inasistencia a las Asambleas Generales existen otros problemas sentidos como por ejemplo: la falta de participación, las relaciones humanas deficientes, la falta de comunicación, desinterés, desorganización y otros que configuran una serie de impedimentos a la buena marcha de la organización sindical. Esto se agrava más ante la actitud del grupo de dirigentes de no manifestar, aún habiendo reconocido los problemas de sus sindicatos, el mal funcionamiento de los mismos.

12. Toda la problemática que se da dentro de los Sindicatos se acentúa por la forma como está estructurado y organizado el movimiento sindical en nuestro país, y que

tienen sus antecedentes histórico-legales muy precisos.

13. El Sindicalismo podría ser reforzado en la medida en que se insistiera sobre metas basadas en la realidad nacional que logren crear una plataforma conjunta de acción concreta. Esto reforzaría la unidad del CONATO. Además se presenta como una necesidad la apertura a una mayor participación y ampliación de las bases dentro de las actividades sindicales.

14. El Sindicalismo panameño vive actualmente una época de transición en la cual se dan paralelamente, por un lado, logros reivindicativos apoyados en la nueva legislación laboral, y por otro una problemática interna acorde con su desarrollo actual.

RECOMENDACIONES

El conocimiento adquirido a través de la investigación y análisis del tema expuesto en la presente obra, nos faculta para presentar una serie de recomendaciones ante la perspectiva de lograr que efectivamente se constituyan los sindicatos en instrumento de participación de la clase trabajadora panameña.

Tales recomendaciones son:

1. Incrementar los programas de educación sindical especialmente en los sindicatos, dentro de las empresas y a nivel nacional, a través de técnicas de comunicación y divulgación, motivación y enseñanza popular, que lleguen al mayor número de trabajadores posible, y no sólo a grupos minoritarios de modo que se pueda lograr:

- A) Un aumento cuantitativo y cualitativo de la población sindicalizada.
- B) Mayor militancia del sector femenino en las filas sindicales.
- C) Un conocimiento profundo de los objetivos y metas del sindicato de modo que resulte en una identificación real del trabajador con su organización, y un mayor alcance de sus acciones.

- D) Una conciencia real de los problemas que confrontan los trabajadores en sus centros de trabajo y en sus sindicatos, de modo que puedan adoptar una posición crítica ante los mismos y puedan buscar soluciones.
- E) Una mayor asistencia de los trabajadores a las Asambleas Generales aceptando las responsabilidades que éstas conllevan, participando en la toma de decisiones.

2. Mejorar los canales de comunicación de forma tal que toda información fluya adecuadamente a través de cada miembro afiliado. Con el mejoramiento de los canales de comunicación y el fluir constante de la información, pueden solventarse muchos de los problemas encontrados y expuestos en nuestro estudio.

3. Dar reconocimiento a los trabajadores que participan activamente en sus sindicatos, de modo que les sirva de estímulo para continuar en la lucha, refuercen la calidad de la participación y a la vez sirvan de ejemplo a los demás.

4. Recomendamos que a nivel de los cinco sectores en los cuales está dividido el movimiento sindical en Panamá (Centrales, Confederaciones, Federaciones y Sindicatos Independientes) reunidos en el CONATO se llegue a un análisis objetivo y crítico de la situación real del trabajador panameño con miras a unificar criterios en cuanto

a la política y acción a seguir en estas organizaciones, para superar los conflictos divisionistas creados por diferencias ideológicas; las cuales impiden la unificación de la clase trabajadora y por ende su mayor influencia en los altos niveles jerárquicos nacionales.

ANEXO #1

CARACTERISTICAS GENERALES DE LA POBLACION ESTUDIADA

1. Sexo, edad y estado civil de los encuestados.

En primera instancia nos referiremos al sexo, la edad y el estado civil de los trabajadores encuestados. Más adelante haremos lo mismo con los dirigentes sindicales encuestados.

La encuesta sobre la participación de los trabajadores en el sindicato fue aplicada a 369 trabajadores de los cuales, 87 son del sexo femenino, representando el 23.5% del total y 282 son del sexo masculino, representando el 76.5%. Nuestra investigación cubre trabajadores de edades muy variadas. Casi la mitad de la población estudiada (49%) está constituida por trabajadores jóvenes, menores de 30 años. El 28.1% de los trabajadores tienen de 31 a 40 años. La población adulta de 41 a 50 años está representada por el 6.5%. Hubo dos trabajadores que no especificaron la edad. La población estudiada es pues, relativamente joven, tanto en el sexo femenino, como en el sexo masculino.

Al observar el estado civil de la población estudiada, podemos concluir que la mayoría de los trabajadores del sexo masculino son casados, representando el 38.6% del total de los encuestados. Le siguen los solteros,

Cuadro No. 25. Afiliados encuestados por estado civil,
según sexo y edad en la República: Año 1973

Sexo y Edad	TOTAL	Estado Civil						No especificó
		Soltero	Casado	Unido	Divorciado	Sepa- rado	Viudo	
TOTAL	<u>369</u>	<u>138</u>	<u>141</u>	<u>79</u>	<u>3</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>2</u>
Femenino:								
Menos de 18	0	0	0	0	0	0	0	0
19 - 25	35	15	10	10	0	0	0	0
26 - 30	15	7	5	2	0	1	0	0
31 - 40	22	7	10	4	0	1	0	0
41 - 50	11	5	6	0	0	0	0	0
51 y más	4	3	1	0	0	0	0	0
Masculino:								
Menos de 18	8	7	1	0	0	0	0	0
19 - 25	73	50	12	11	0	0	0	0
26 - 30	50	22	15	12	1	0	0	0
31 - 40	82	11	44	25	1	0	0	1
41 - 50	47	6	25	13	1	2	0	0
51 y más	20	4	12	2	0	1	1	0
No especificó	2	1	0	0	0	0	0	1

representando el 35.8%, luego los unidos que representan el 22% y los divorciados y separados que representan el 1% cada uno. Sólo hubo un viudo y 2 que no especificaron su estado civil. La mayoría de los trabajadores del sexo femenino son solteras, representando el 42.5% del total de las encuestadas. Le siguen las casadas que representan el 36.7% y luego las unidas que representan el 18.3%. Sólo 2 manifestaron estar separadas.

Analizando las cifras de forma global podemos concluir que hubo poca diferencia entre los porcentajes de los solteros y casados. El número mayor cayó sobre los casados con un 38.2% y luego los solteros que representan el 37.3%.

Seguidamente hacemos el análisis del sexo, la edad y el estado civil de los dirigentes sindicales encuestados.

Cuadro No. 26. Dirigentes sindicales encuestados por estado civil, según sexo y edad en la República: Año 1973

Sexo y Edad	TOTAL	Estado Civil						No especificó
		Soltero	Casado	Unido	Divorciado	Sepa- rado	Viudo	
TOTAL	<u>100</u>	<u>20</u>	<u>63</u>	<u>15</u>	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>
Femenino:								
Menos de 18	0	0	0	0	0	0	0	0
19 - 25	0	0	0	0	0	0	0	0
26 - 30	1	0	1	0	0	0	0	0
31 - 40	1	1	0	0	0	0	0	0
41 - 50	0	0	0	0	0	0	0	0
51 y más	0	0	0	0	0	0	0	0
Masculino:								
Menos de 18	0	0	0	0	0	0	0	0
19 - 25	10	6	3	1	0	0	0	0
26 - 30	23	6	14	2	0	0	0	1
31 - 40	35	4	20	10	1	0	0	0
41 - 50	20	3	17	0	0	0	0	0
51 y más	10	0	8	2	0	0	0	0

De los 100 dirigentes sindicales encuestados, sólo 2 son del sexo femenino y 98 son del sexo masculino. Esto se debe a que en su gran mayoría los dirigentes sindicales son del sexo masculino. El 36% de los dirigentes sindicales tienen de 31 a 40 años, constituyendo estas edades la frecuencia más señalada. El 24% de los dirigentes tienen de 26 a 30, el 20% tienen de 41 a 50 años, el 10% de 19 a 25 años y sólo el 10% tienen 51 y más.

En cuanto al estado civil de los dirigentes, la mayoría de los mismos son casados, o sea el 63% del total. Le siguen en orden de importancia los solteros representando el 20% y luego los unidos con un 15%. Sólo un dirigente sindical dijo ser divorciado y uno no especificó. Es interesante observar que aunque existe un alto porcentaje de dirigentes sindicales con responsabilidades y compromisos en el hogar, pues los casados y unidos suman un 78% del total, esto no representa una limitación para que militen activamente en sus sindicatos.

2. Nivel de educación y ocupación de la población encuestada.

De acuerdo a nuestras investigaciones, la población estudiada tiene niveles de educación muy variados. Así tenemos que de la población estudiada la frecuencia de nivel de escolaridad más señalada fue la primaria completa.

representando los trabajadores que la habían completado un 30.8%, habiendo un porcentaje mayor entre los hombres que entre las mujeres. Le siguen un 22% que señaló tener una primaria incompleta, y luego un 21.6% que señaló tener secundaria incompleta. Sólo un 10.2% habían recibido una educación vocacional y un 2.4% una educación universitaria completa o incompleta. Un 5.4% habían terminado la secundaria, lo cual comparado con el porcentaje de trabajadores que tienen una educación vocacional, nos permite concluir que la población estudiada tiene inclinaciones bastante marcadas a adquirir una educación vocacional, y lo prefieren a terminar un bachillerato, ya que esta constituye una forma de obtener ingresos con menos años de estudio.

Es interesante observar que un 6.5% de la población encuestada, no tiene ningún grado de escolaridad. Este grupo, al igual que los que no han terminado la primaria suman un porcentaje del 28.5%, lo cual representa una cifra bastante elevada de trabajadores que por un motivo u otro no han podido satisfacer cabalmente al menos el mínimo escolar establecido por la ley.

A continuación presentamos un cuadro donde se resume la ocupación de los encuestados según sexo y nivel de educación

Cuadro No. 27. Afiliados encuestados por ocupación,
según sexo y nivel de educación en la
República: Año 1973

Sexo y Nivel de Educación	TOTAL	O C U P A C I O N									
		Artesanos, operarios	Obre-ros	Servi-cios personales	Conduc-tores	Agri-cultores, ganaderos	Vende-dores	Emplea-dos de oficina	Gerentes, administradores	Profe-sionales, técnicos	No espe-cifí-có
TOTAL	<u>359</u>	<u>60</u>	<u>134</u>	<u>41</u>	<u>38</u>	<u>13</u>	<u>12</u>	<u>17</u>	<u>14</u>	<u>12</u>	<u>28</u>
Femenino:											
Ninguna	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Primaria incompleta	13	0	6	4	0	0	1	1	0	0	1
Primaria completa	21	5	5	4	0	0	2	1	0	0	4
Secundaria incompleta	25	4	3	4	0	0	7	2	0	0	5
Secundaria completa	6	1	1	2	0	0	0	2	0	0	0
Vocacional	18	6	2	8	0	0	0	3	0	0	0
Universidad	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
Masculino:											
Ninguna	23	0	18	1	2	2	0	0	0	0	0
Primaria incompleta	69	9	41	3	7	7	0	0	1	0	1
Primaria completa	93	11	39	8	15	4	1	1	5	2	7
Secundaria incompleta	55	12	14	6	11	0	0	1	3	4	4
Secundaria completa	14	3	3	0	1	0	0	1	1	2	3
Vocacional	20	9	0	1	1	0	1	1	3	2	2
Universidad	6	0	0	0	1	0	0	2	1	2	0
No especificó	2	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0

Podemos observar que a pesar de que se encuentran afiliados a sindicatos trabajadores de niveles de escolaridad muy variados, la mayoría de los que lo hacen son trabajadores que tienen niveles de educación relativamente bajos, ya que sólo un 18% de los trabajadores encuestados dijeron haber terminado la secundaria, o adquirido una educación vocacional, o ser universitarios.

En cuanto a la ocupación de la población encuestada, observamos que un 36.3% de los trabajadores son obreros y jornaleros, entendiéndose por éstos a todo trabajador manual retribuido.

El menor porcentaje (12%) lo representan los profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines, y los vendedores.

Entre el sexo femenino, la ocupación más señalada fue las trabajadoras de servicios personales con un 25.2% seguida de las obreras y jornaleras con un 20.6%. Los empleados de oficina y servicios afines presentaron el menor porcentaje entre las mujeres con un 8%.

Entre el sexo masculino los obreros y jornaleros fueron los más representativos (39.7%) y los menos, los vendedores y ocupaciones afines.

Al comparar estas ocupaciones suponemos que la masa sindical está integrada mayormente por trabajadores en ocupaciones manuales y operarios; y al relacionarlos con el nivel de educación escolar observamos que son en su

mayoría trabajadores que poseen un primer nivel de educación. Estos trabajadores constituyen personas que devengan salarios bajos y confrontan serios problemas sociales por lo cual necesitan proteger sus derechos de alguna forma, siendo el sindicalismo para los trabajadores un movimiento que de una forma y otra les permite la satisfacción de algunas necesidades, ya sea un mejor salario, mejores condiciones de trabajo, seguridad y estabilidad en el empleo, y otras, que no podrían lograr si no estuviesen organizados.

En el Cuadro No. 28 analizamos la ocupación, sexo y nivel de educación de los dirigentes sindicales encuestados.

De los 100 dirigentes sindicales encuestados un 31% habían terminado la primaria, siendo esta la frecuencia más señalada. Le siguen los que tienen una secundaria incompleta, representando los mismos el 25%. Un 30% de los dirigentes sindicales encuestados habían terminado la secundaria, o tenían una educación vocacional o universitaria; siendo este porcentaje más elevado que el de los afiliados lo cual nos permite concluir que los dirigentes sindicales tienen un nivel de educación escolar más alto.

Ningún dirigente sindical señaló no haber asistido nunca a la escuela y sólo un 12% tienen una primaria incompleta lo cual nos corrobora lo concluído anteriormente.

Cuadro No. 28. Dirigentes sindicales encuestados por ocupación, según sexo y nivel de educación en la República: Año 1973

Sexo y Nivel de Educación	TOTAL	O C U P A C I O N							
		Artesanos, operarios	Obre-ros	Servicios personales, conductores	Agricul-tores, ganade-ros	Vende-dores	Emplea-dos de oficina	Gerentes, adminis-tradores	No espe-cificó
TOTAL	<u>100</u>	<u>22</u>	<u>15</u>	<u>19</u>	<u>8</u>	<u>16</u>	<u>0</u>	<u>12</u>	<u>8</u>
Femenino:									
Primaria incompleta	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Primaria completa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secundaria incompleta	2	0	0	0	0	2	0	0	0
Secundaria completa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vocacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Universidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Masculino:									
Primaria incompleta	12	2	3	2	1	4	0	0	0
Primaria completa	31	3	9	4	5	4	0	4	2
Secundaria incompleta	23	3	3	9	1	3	0	4	0
Secundaria completa	9	3	0	1	0	1	0	3	1
Vocacional	11	7	0	2	1	0	0	0	1
Universidad	10	4	0	1	0	2	0	1	2
No especi-ficó	2	0	0	0	0	0	0	0	2

En cuanto a la ocupación que ejercen estos dirigentes podemos observar que el 22% dijeron ser artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con hilandería, confección de vestuario y calzado, carpintería, construcción, mecánica y artes gráficas. Un 19% señalaron ser trabajadores de servicios personales o conductores de medios de transporte y personas en agrupaciones afines. La frecuencia menos señalada fue la de los agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores y personas en agrupaciones afines con un 8%. A través de estas cifras podemos concluir, que el porcentaje de obreros y jornaleros, o de artesanos es significativamente menor que el de los miembros a nivel de base. Existe un alto porcentaje de vendedores y afines, y de gerentes, administradores y funcionarios de categorías administrativas, ocupaciones estas que por lo general se encuentran mejor remuneradas que la de obreros o artesanos. Esta situación encuentra su justificación en el hecho de que el nivel de educación escolar de estos dirigentes es más elevado que el de los trabajadores afiliados a los sindicatos.

ANEXO #2

FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL

El Artículo 362, del Código de Trabajo establece:

"La Asamblea General es la máxima autoridad de la organización social. Son funciones privativas de ella las siguientes:

- 1.- Nombrar la Junta Directiva;
- 2.- La aprobación y modificación de los Estatutos;
- 3.- Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;
- 4.- Declarar la huelga;
- 5.- Acordar la fusión con otras organizaciones sociales;
- 6.- Acordar la afiliación a federaciones, confederaciones o centrales, según sea el caso;
- 7.- Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado, o la imposición de sanciones disciplinarias;
- 8.- Aprobar el presupuesto anual elaborado por la Junta Directiva, y los sueldos que se fijen a los funcionarios de la organización;
- 9.- Revisar, si lo estima conveniente, los acuerdos y decisiones de la Junta Directiva;
- 10.- Autorizar las inversiones y erogaciones mayores de mil balboas, a menos que los estatutos señalen una suma inferior;
- 11.- Cualesquiera otras que les señalen las leyes o los Estatutos.

ANEXO #3

ASOCIACIONES SINDICALES ACTIVAS EN LA REPUBLICA
POR AÑO DE RECONOCIMIENTO

Año 1937

Sindicato de Choferes y Anexos de Panamá.

Año 1944

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de
la Ropa y Anexo de Panamá.

Sindicato de Sastres y Similares de Panamá.

Año 1945

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del
Calzado y Similares de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de Muebles de Panamá.

Año 1946

Sindicato de Trabajadores de Cinematógrafos y Anexos
de Panamá.

Sindicato de Industriales de Panamá.

Sindicato Nacional de Albañiles y Similares de Panamá.

Año 1947

Unión Sindical Marítima de la República de Panamá.

Unión General de Trabajadores de la República.

Federación Sindical de Trabajadores de la República
de Panamá.

Año 1948

Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera de Panamá.

Sindicatos de Trabajadores de la Industria Telefónica de Panamá.

Año 1949

Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company-Barú.

Sindicato de Artistas y Similares.

Sindicato de Trabajadores del I.R.H.E.

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento de la República de Panamá.

Sindicato de Periodistas de Panamá.

Sindicato Nacional de Profesionales Farmacéuticos.

Año 1950

Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company-División de Bocas del Toro.

Año 1951

Asociación Panameña de Radiodifusión.

Federación de Sindicatos Independientes.

Sindicato de Trabajadores Portuarios de la República de Panamá.

Sindicato de Lavanderías.

Sindicato de Choferes de Taxi de Panamá

Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Pedregal.

Sindicato de la Unión de Panaderos, Pasteleros y Confiteros, Dulceros y Similares de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Aviación (actualmente SIELAS).

Sindicato de Tipógrafos y Trabajadores de Artes Gráficas.

Sindicato de Mecánicos Metalúrgicos y Similares de Panamá.

Año 1952

Sindicato Mixto de Trabajadores de Santiago, Provincia. de Veraguas.

Año 1953

Unión de Marineros de Panamá.

Año 1955

Sindicato de Cantineros, Saloneros, Cocineros y Similares de Panamá.

Unión de Empleados de las Fuerzas Armadas (Zona del Canal) Local 907.

Año 1956

Confederación Nacional de la República de Panamá.

Sindicato de Cantineros, Saloneros, Cocineros y Afines de Colón.

Sindicato de Operadores y Mecánicos de Equipo y Afines de Colón.

Sindicato Unido de Marineros Pescadores.

Sindicato Nacional de Músicos, Artistas y Similares de Panamá.

Año 1957

Unión de Empleados del Comercio de Panamá.

Año 1958

Sindicato de Músicos y Artistas de Colón.

Sindicato de Empleados del Hotel El Panamá.

Sindicato Industrial de Empleados de Líneas Aéreas
y Similares.

Unión General de Conductores de Automotores de Panamá.

Año 1959

Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Simi-
lares de Panamá.

Año 1960

Unión Nacional de Marineros de Colón.

Sindicato de Cantineros, Saloneros, Cocineros y
Afines de Chiriquí.

Sindicato de Empleados del Comercio en Víveres al
Por Mayor y Menor de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Compañía Panameña
de Aceites, S. A.

Sindicato Industrial de Trabajadores de la madera.

Año 1961

Sindicato Industrial de Trabajadores del Azúcar, sus
derivados y afines.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Envases y
Alimentos.

Sindicato de Choferes de Radio Taxi de Expreso Tocumen.

Sindicato de Trabajadores del Abattoir Nacional, S. A.

Sindicato Industrial de Trabajadores Gastronómicos,
Hoteles y Afines.

Sindicato de Operarios y Trabajadores de la Industria
del Aceite y sus Derivados.

Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos y Afines de
Panamá.

Año 1962

Sindicato Industrial de Trabajadores de la Leche y
Afines.

Sindicato de Trabajadores Portuarios del Sector
Atlántico.

Sindicato de Billeteros de Panamá.

Asociación Nacional de Empleados de Telecomunicaciones.

Asociación Panameña de Profesionales en Relaciones
Públicas.

Año 1963

Unión de Empleados del Comercio de Colón.

Sindicato Unión de Trabajadores del Petróleo de la
República.

Sindicato de Empleados de Cítricos de Chiriquí.

Sindicato Unión de Trabajadores del Comercio de David.

Sindicato Industrial de Empleados y Trabajadores de la
Empresa Eléctrica de Chiriquí.

Sindicato de la Industria de la Construcción de Panamá.
Sindicato de Choferes Guías de Turismo.
Sindicato de Trabajadores del Hotel Continental.
Sindicato de Trabajadores de la Tabacalera Istmeña, S. A.
Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera de Productos de Harina, Confites y Anexos de Panamá.
Sindicato de Trabajadores de Terminales Panamá.
Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte y Similares.
Sindicato de Visitadores Médicos de Panamá
Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido.

Año 1964

Sindicato de Trabajadores de Alimentos, Bebidas y Afines de la Península de Azuero.
Sindicato de Agentes Vendedores y Similares de Panamá.

Año 1965

Sindicato de Billeteros de Colón.
Sindicato de Trabajadores del Asilo Bolívar.
Sindicato Industrial de Trabajadores Avícola y Afines.
Sindicato Industrial de Trabajadores de Telecomunicaciones de Panamá.

Año 1966

Sindicato de Trabajadores y Empleados del Abattoir de Chiriquí.
Unión Nacional de Artistas de Panamá.

Sindicato de Buhoneros de Panamá

Sindicato de Conductores de la Chorrera

Sindicato Industrial de Trabajadores de la Harina y Afines.

Sindicato Nacional de Trabajadores Portuarios, Estibadores, Bodegueros y Similares de Panamá.

Año 1967

Sindicato de Transporte de Pasajeros y Carga de la Región Norte de Penonomé.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Transporte de Aguadulce.

Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Colchonería, Tapicería y Similares.

Sindicato de Trabajadores Contratistas Industriales y Afines de las Empresas Contratistas con la Refinería Panamá, S. A.

Sindicato Panameño de Aviadores Comerciales.

Sindicato de Trabajadores de Inversiones de Aire Frío.

Sindicato de Trabajadores de la Tenería El Progreso.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Servicios y Diversiones Internacionales.

Año 1968

Sindicato de Trabajadores del Comercio de Coclé.

Sindicato de la Empresa Agrícola Amsterdam, S. A.

Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción de Chiriquí.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Lavandería y Afines de Colón.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Licorera.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Productos Laminados, S. A.

Sindicato Industrial de Confecciones Royal y Distribuidores Pony.

Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa de la Producción, Extracción, Venta y Mercadeo de Materiales de Construcción.

Asociación de Empleados de Correo.

Año 1969

Sindicato de Trabajadores de la Caña y Afines.

Sindicato Industrial de Trabajadores del Confite de Natá.

Sindicato de las Empresas de Productos Estrella Azul.

Sindicato de Trabajadores de las Bananeras Independientes de Chiriquí.

Sindicato de Trabajadores de Cervecería Chiricana.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera, Licorera y Gaseosas de Chiriquí.

Unión de Trabajadores de la Corporación Panameña de Radiodifusión.

Sindicato de Choferes de Taxi Pequeños de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Clínica San Fernando.

Sindicato de Trabajadores de Compañías Distribuidoras de Productos de Petróleo de Panamá.

Sindicato de Empleados de Ingeniería Amado y Empresas Afiliadas.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Pan-Americana Orange Crush.

Sindicato de Trabajadores de la Industria de Productos Lácteos y Similares de Panamá.

Sindicato de Trabajadores Mixtos Independientes de Santiago de Veraguas.

Año 1970

Sindicato de Trabajadores de la Fashion Export Inc.

Sindicato Unión de Empleados del Comercio e Industria de Bugaba.

Sindicato de Trabajadores de la Construcción del Barú.

Sindicato de Trabajadores de Muebles de la Provincia de Herrera.

Sindicato de Trabajadores de las Casas Mayoristas y Afines de Panamá.

Sindicato de la Empresa Embotelladora de la Coca-Cola, Mercadeo y Venta.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Fundición.

Sindicato de Trabajadores de la Industria de Construcción y Afines.

Sindicatos de Trabajadores de la Panamá Plywood Corporation.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Empresas de Pesca, Procesamiento de Conservas del Mar.

Año 1971

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento.

Sindicato de Trabajadores Agrícolas del Coco.

Sindicato Agrícola de Jagüito.

Sindicato Agrícola de Los Reyes.

Sindicato Taxistas Unidos Guacamaya y Penonomé.

Sindicato de Trabajadores de las Contratistas de la Compañía Agrícola Amsterdam, S. A.

Sindicato de Conductores de Chiriquí.

Sindicato Nacional de Trabajadores de Agencias Distribuidoras de Autos, Artefactos, Repuestos y Similares.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Club de Golf.

Sindicato Taxi y Vehículos Comerciales.

Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Muebles y Espejos, S. A. y La Garantía.

Sindicato Unico de Trabajadores del Transporte de la República de Panamá.

Sindicato Nacional de Distribuidores de Libros, Revistas y Anexos de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento.
Asociación Nacional de Procesamiento de Datos.

Año 1972

Sindicato de Billeteros de Bocas del Toro

Sindicato de Trabajadores de Corrugado Panamá.

Sindicato de Trabajadores Portuarios de la Provincia de Bocas del Toro.

Sindicato de Trabajadores Agrícolas El Palmar.

Sindicato Industrial de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Licorera y Similares de Colón.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cemento Panamá

Sindicato de Trabajadores Mineros de Panamá.

Sindicato de Constructores de Dolega de Chiriquí.

Sindicato de Trabajadores de la Compañía Servicios Eléctricos.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tabacalera Nacional.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Envases Industriales.

Sindicato de la Industria del Mosaico, Bloques y Similares.

Sindicato de Trabajadores de Materiales de Oficina, Ferretería y Novedades.

Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Muebles La Predilecta.

Sindicato Industrial de Trabajadores Electrónicos.

Sindicato de Empleados de la Empresa Tropigas.

Sindicato de Trabajadores de Melo y Compañía, S. A. y Afiliados de Río Abajo.

Sindicato de la Industria de Productos Oleoginosos, Jabón, Detergentes y Conexos de Panamá.

Sindicato de Trabajadores de la Tropical Radio Telegraph Co.

Sindicato de Trabajadores de la Cervecería Panamá, S.A.

Sindicato de Trabajadores Artistas de Belleza, Cosmetología y Afines.

Sindicato Nacional de Distribuidores de Leche, Helados, Paletas y Similares de Panamá.

Sindicato Independiente de Trabajadores de Productores Bananeros Independientes de Bocas del Toro.

Año 1973

Sindicato de Agricultores y Pequeños Ganaderos.

Sindicato de Trabajadores de Riba Smith, S. A.

Sindicato de Empleados de la Energoproject Engineering Constructing Co.

Sindicato de Trabajadores de la Compañía de Servicios, La Biscayna y Amigas del Pueblo.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Acero Panamá, y Similares.

Sindicato de Trabajadores de la Televisora Nacional, S.A.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Avicultura.

Sindicato de Trabajadores del Laboratorio Conmemorativo Gorgas.

Sindicato Industrial de Trabajadores de Estaciones de Gasolina y Similares.

Sindicato de la Empresa Productos Villaverde, S. A.

Sindicato de Trabajadores de Productos Plásticos y Similares.

Sindicato Industrial de Donald Dickerson, S. A.

Sindicato de Trabajadores de Hermanos Gago.

Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares.

Sindicato de la Industria del Transporte Colectivo de Panamá.

Sindicato de la Industria del Papel, Cartuchos, Cuadernos, y Afines.

Sindicato de Trabajadores de la Alimentación, Bebidas, Hoteles y Conexos de Colón.

Sindicato Unido de Trabajadores Afines a los Muebles y Similares.

UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE ADMINISTRACION PUBLICA Y COMERCIO
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
ENCUESTA A LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS

El objetivo de la siguiente encuesta es obtener información acerca de la participación de los trabajadores afiliados a sindicatos en la toma de decisiones. Dicha información servirá de base para una tesis elaborada por estudiantes de Servicio Social de la Universidad de Panamá, que dará conocimiento general del movimiento sindical y el aporte del Trabajador Social en dicho campo. Nos hemos interesado en el conociendo profundo de este tema, porque somos conscientes de la importancia que reviste la participación de los miembros en el sindicato, ya que éste es el instrumento principal a través del cual los trabajadores pueden lograr mejores condiciones de vida y promover el desarrollo del país.

Agradecemos de antemano la cooperación que usted nos brinde, y le adelantamos que la información que nos proporcione es estrictamente confidencial.

I. CARACTERISTICAS GENERALES

1. Edad: _____

D. Para mejorar las condiciones de trabajo
en la empresa

E. Otros. Especifique _____

3. ¿Votó usted en la elección de la actual Junta Directiva?

A. Sí

Cómo lo hizo

A1. Asamblea General

A2. A través de urnas

A3. Otras. Especifique _____

Qué lo motivó a votar:

A4. Por el deber y el derecho que se me concede al ser miembro del sindicato.

A5. Para poder exigir a nuestros dirigentes buen desempeño de las funciones.

A6. Respaldo al movimiento sindical y lograr una organización más sólida.

A7. Escoger a los dirigentes de nuestra simpatía.

(Continúa)

A8. Otros. Especifique. _____

A9. Me obligaron a hacerlo

B. No

Por qué no lo hizo.

B1. No me interesaba votar

B2. Por ser menor de edad

B3. Por no asistir a esa
Asamblea General

B4. No se me comunicó que
habían elecciones

B5. No estaba de acuerdo
con las nóminas

B6. No estaba de acuerdo con
el sistema de votación

B7. Otros. Especifique _____

4. Durante el tiempo que ha estado usted afiliado a su
Sindicato, ha habido huelgas o paros.

A. Sí

B. No

5. Tomó parte en la decisión de llevar a cabo la huelga.

A. Sí

Por qué lo hizo.

- A1. La causa que movió a la huelga era justa.
- A2. Para proteger nuestros derechos como trabajadores
- A3. Apoyando al sindicato
- A4. Para demostrar que tenemos poder
- A5. Otros. Especifique. _____

¿A través de qué mecanismo manifestó usted esta decisión?

- A6. Asamblea General
- A7. A través de urnas
- A8. Dando a conocer mi opinión directamente al dirigente sindical
- A9. Otros. Especifique _____

B. No

Por qué no tomó parte en la decisión de llevar a cabo la huelga.

B1. No estaba afiliado al sindicato

B2. No me pareció justa la causa

B3. No me interesaba

B4. Por temor a las represalias

B5. No me enteré

B6. No me gusta meterme en líos

B7. Por no retrasarme en mi trabajo

B8. Otros. Especifique. _____

6. Participó usted en la discusión y aprobación de los Estatutos de su Sindicato.

A. Sí

Por qué lo hizo.

A1. Para indicar mis inquietudes

(Continúa)

A2. Para lograr que el sindicato funcione mejor

A3. Por responsabilidad con el sindicato

A4. Otros. Especifique _____

De qué forma lo hizo.

A5. Asamblea General.

A6. Otros. Especifique _____

B. No

Por qué no lo hizo

B1. No fui enterado

B2. No puedo decir mi opinión

B3. Ya habían sido aprobados cuando me afilié

B4. No me interesaba

B5. Por que se habla mucho y no se dice nada.

B6. Otros. Especifique _____

7. ¿Ha negociado su sindicato una Convención Colectiva recientemente?

A. Sí B. No

8. ¿Manifestó usted sus inquietudes en relación al contenido de la Convención Colectiva?

A. Sí

¿Por qué lo hizo?

A1. Para manifestar mis inquietudes.

A2. Es un derecho que poseo como afiliado.

A3. Buscando mejores condiciones de trabajo.

A4. Me obligaron a hacerlo

A5. Otros. Especifique _____

¿Cómo lo hizo?

A6. Hablando con los encargados de la elaboración de la Convención Colectiva.

A7. En Asamblea General.

A8. Otros. Especifique. _____

B. No.

¿Si no las manifestó, por qué no lo hizo?

- B1. Ya se había negociado cuando me afilié
- B2. No me interesaba
- B3. No supe cuando se realizó
- B4. No se me dió la oportunidad
- B5. No pude asistir a la Asamblea General donde se discutió.
- B6. Otros. Especifique _____
- _____
- _____

III. ACERCA DE LAS REUNIONES:

1. ¿Asiste usted a las Asambleas Generales de su Sindicato?

- A. Siempre
- B. Algunas veces
- C. Nunca

2. ¿Si no asiste, por qué no lo hace?

- A. No le interesa
- B. Por la hora
- C. No tiene tiempo
- D. No se lo comunican
- E. Por el lugar donde se realizan
- F. Otras. Especifique _____

3. ¿Cuál es su opinión acerca de las reuniones?

- A. Interesante
- B. Poco interesantes
- C. Son una pérdida de tiempo
- D. Otras. Especifique _____

4. ¿En qué otras decisiones sobre la organización y funcionamiento de su sindicato ha tomado usted parte?

- A. Organización de alguna actividad
- B. Administración de los fondos del sindicato
- C. Afiliación a alguna Federación o Central
- D. Resoluciones
- E. Otras. Especifique _____

IV. ACERCA DE LOS PROBLEMAS:

1. ¿Cómo cree usted que está funcionando su sindicato?

- A. Muy bien
- B. Bien
- C. Regular
- D. Mal
- E. Muy mal

Justifique su respuesta _____

2. Señale en orden de importancia los problemas que confronta su sindicato.

- A. Desorganización
- B. Comunicación
- C. Relaciones humanas
- D. Ideológicos
- E. Participación
- F. Inasistencia a las reuniones
- G. Desinterés
- H. Económicos
- I. Otros. Especifique _____

3. ¿Qué medidas ha adoptado su sindicato para solucionar los tres problemas más importantes del mismo?

4. ¿Cree usted que deben haber algunos cambios en la estructura y organización de su sindicato?

A. Sí

B. No

¿Quién o quiénes pueden llevar a cabo estos cambios?

5. ¿Qué intentos se han hecho para llevar a cabo estos cambios?

ANEXO #5

UNIVERSIDAD DE PANAMA
Facultad de Administración Pública y Comercio
Escuela de Servicio Social
Encuesta a los Dirigentes Sindicales

El objetivo de la siguiente encuesta es obtener información acerca de la participación de los trabajadores afiliados a sindicatos, en la toma de decisiones. Dicha información servirá de base para una tesis elaborada por estudiantes de Servicio Social de la Universidad de Panamá, que dará conocimiento general del movimiento sindical y el aporte del Trabajador Social en dicho campo. Nos hemos interesado en el conocimiento profundo de este tema, porque somos conscientes de la importancia que reviste la participación de los miembros en el sindicato, ya que éste es el instrumento principal a través del cual los trabajadores pueden lograr mejores condiciones de vida y promover el desarrollo del país.

Agradecemos de antemano la cooperación que usted nos brinde, y le adelantamos que la información que nos proporcione es estrictamente confidencial.

I.- CARACTERISTICAS GENERALES:

1.- Edad: _____

2.- Sexo:

A. Masculino B. Femenino.

3.- Qué oficio desempeña en su trabajo? _____

4.- Estado Civil:

- A. Soltero
- B. Casado
- C. Unión consensual
- D. Divorciado
- E. Separado
- F. Viudo

5.- Nivel de educación escolar:

- A. Ninguna
- B. Primaria incompleta
- C. Primaria completa
- D. Secundaria incompleta
- E. Secundaria completa
- F. Vocacional. Especifique _____
- G. Universidad. Carrera _____
No. de años cursados _____

6.- ¿En qué año se afilió Ud. a su Sindicato _____

7.- ¿En qué fecha inició sus labores como Directivo del
Sindicato? _____

II. Acerca de la participación de los trabajadores en el
Sindicato:

1.- ¿Cuántos miembros están afiliados actualmente a su
Sindicato? _____

2.- ¿A qué respondió la formación de su Sindicato?

Participaron los miembros afiliados, en la discusión y aprobación del pliego de peticiones?

A-1) Sí

A-2) No

(Si su respuesta es afirmativa, conteste las preguntas 7 y 8. Si su respuesta es negativa conteste las preguntas 9 y 10.)

7.- ¿Qué porcentaje de los miembros afiliados al Sindicato participaron en la discusión y aprobación del pliego de peticiones? _____

8.- ¿De qué forma se llevó a cabo la discusión y aprobación del pliego de peticiones?

A. En Asamblea General.

B. A través de conversaciones individuales con los trabajadores.

C. Otras. Especifique _____

9.- Si no participaron los miembros afiliados al Sindicato en la discusión y aprobación del pliego de peticiones:

A. Sólo participó la Directiva del Sindicato.

B. Sólo participó una Comisión especial.

C. Sólo participaron unos cuantos representantes.

D. Otros. Especifique _____

10.- ¿Ha realizado el Sindicato al cual Ud. está afiliado alguna huelga o paro?

A. Sí

B. No

El decreto de huelga o paro se decidió en:

- A.1) Reunión de Junta Directiva.
- A.2) Reunión de un grupo de afiliados
- A.3) Asamblea General
- A.4) Otros. Especifique _____

12. De haberse decidido en Asamblea General:

A.- ¿Cuántos afiliados habían en el Sindicato al momento de esta decisión? _____

B.- ¿Cuántos participaron? _____

13.-¿Tiene su sindicato un reglamento interno?

A. Sí

B. No

¿Quiénes intervinieron en la aprobación del reglamento interno?

- A.1) La Junta Directiva.
- A.2) Una comisión especial.
- A.3) Los miembros afiliados al Sindicato.
- A.4) Otros. Especifique _____

14.- De haberlo aprobado los miembros afiliados al Sindicato:

A.- ¿Cuántos miembros habían afiliados al sindicato al momento de esta decisión? _____

B.- ¿Cuántos miembros participaron en esta decisión? _____

15.- ¿Quién o quiénes deciden el presupuesto del sindicato?

- A. La Junta Directiva
- B. Secretario de Finanzas
- C. Una comisión especial
- D. Los miembros afiliados al sindicato.
- E. Otros. Especificque _____

16.- ¿En el caso de decidir el presupuesto los miembros afiliados al sindicato, qué porcentaje aproximado de los miembros participaron en esta decisión al determinar el último presupuesto? _____

17.- ¿En qué otras decisiones sobre la organización y funcionamiento de su sindicato participan los afiliados al mismo?

- A. Organización de alguna actividad
 - B. Afiliación a alguna Federación o Central
 - C. Resoluciones.
 - D. Otras. Especifique _____
-

III. Acerca de las Reuniones:

1.- ¿Qué tipo de reuniones se realizan en su sindicato?

- A. Asamblea General
- B. Reunión de Junta Directiva
- C. Reunión Informativa
- D. Reunión Social
- E. Reunión de comisiones de trabajo.

F. Otras. Especifique _____

2.- ¿Con qué frecuencia se realizan dichas reuniones?

A. Asamblea General _____

B. Reunión de Junta Directiva _____

C. Reunión informativa _____

D. Reunión social _____

E. Reunión de comisiones de trabajo _____

F. Otras _____

3.- ¿Qué número aproximado de afiliados asisten por lo general a las Asambleas Generales? _____

4.- ¿Cómo cree usted que es la participación de los miembros del sindicato en las Asambleas Generales?

A. Muy alta.

B. Regular.

C. Baja

D. Muy bana

Justifique su respuesta _____

IV. Acerca de los problemas:

1.- ¿Cómo cree usted que está funcionando su sindicato?

A. Muy bien

B. Bien

C. Regular

D. Mal

E. Muy mal.

5.- ¿Qué intentos se han hecho para llevar a cabo estos cambios?

vidades del empleador o cuando así se disponga en la Convención Colectiva.¹

Participación: Es la acción de tomar parte en la determinación y ejecución de las finalidades colectivas del grupo al cual se pertenece.²

Toma de decisión: Es la acción de formarse un juicio o determinación fija sobre algo contestable.³

Junta Directiva: Es la que tiene la dirección ejecutiva de los asuntos de la organización sindical y será responsable ante ella y frente a terceros en los mismos términos en que lo sean los mandatarios según el Código Civil.⁴

Convención Colectiva de Trabajo: Es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por una parte, y, por la otra, uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.⁵

Huelga: Es el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimiento o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de 5 o más trabajadores.⁶

¹Ibid, Título II, Capítulo III, Artículo 84, pág. 34.

²Kissnerman, Natalio, op. cit., pág.

³

⁴Fábrega, Jorge, op. cit., Título I, Capítulo IV, Artículo 361, pág. 28.

⁵Ibid, Título II, Capítulo I, Artículo 398, pág. 139.

⁶Ibid, Título IV, Capítulo I, Artículo 475, pág. 156.

Federación: Es una forma de organización social que agrupa a dos o más sindicatos.¹

Central: Es una forma de organización social que agrupa a dos o más federaciones.²

¹Ibid, Título I, Capítulo II, Artículo 349, pág. 121.

²Ibid, Título I, Capítulo II, Artículo 349, pág. 121.

ANEXO # 7

Cuadro No. 29. Nivel de participación en las decisiones
y cómo creen los dirigentes que es la participación

Grado de participación	TOTAL	COMO CREEN QUE ES LA PARTICIPACION					
		Muy alta	Alta	Regular	Baja	Muy baja	No especificó
TOTAL	<u>100</u>	<u>20</u>	<u>9</u>	<u>44</u>	<u>14</u>	<u>5</u>	<u>8</u>
Menos del 20%	9	1	0	1	5	1	1
21% - 40%	8	2	1	3	1	0	1
41% - 50%	36	8	3	19	3	1	2
51% - 60%	33	7	3	13	3	3	4
81% - 100%	14	2	2	8	2	0	0

Cuadro No. 30. Número de trabajadores afiliados a los sindicatos existentes en la República por tipo de sindicato según organización: Año 1973

Nombre de la organización	TOTAL		TIPOS DE SINDICATOS							
	Sindi- catos	Miem- bros	Gremiales		Empresariales		Industriales		Mixtos	
			Sindi- catos	Miembros	Sindi- catos	Miembros	Sindi- catos	Miembros	Sindi- catos	Miembros
TOTAL	<u>169</u>	<u>56,459</u>	<u>28</u>	<u>6,624</u>	<u>50</u>	<u>18,204</u>	<u>90</u>	<u>31,589</u>	<u>1</u>	<u>42</u>
Confederación de Trabajadores de la R. de Panamá	61	17,812	12	3,543	21	3,889	28	10,380	0	0
Central Nacional de Trabajadores de Panamá	28	11,712	4	1,264	7	1,227	17	9,221	0	0
Central Istmeña de Trabajadores	24	5,275	3	102	2	459	19	4,714	0	0
Federaciones Independientes	22	13,470	3	240	7	9,847	11	3,441	1	42
Sindicatos Independientes	34	8,190	6	1,575	13	2,782	15	3,833	0	0

Nota: Este Cuadro no incluye las organizaciones campesinas que se han afiliado a algunas Centrales.

BIBLIOGRAFIA

Libros y Revistas

1. Alba, Víctor, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, México, Editorial Limusa Wiley, S. A., 1964.
2. Almansa Pastor, José Manuel, La Participación del Trabajador en la Administración de la Empresa, Madrid, Editorial Tecnos, S. A., 1965.
3. Ander-Egg, Ezequiel, Introducción a las Técnicas de la Investigación Social, 2da. edición, Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1971.
4. Central Istmeña de Trabajadores, Vocabulario, Panamá, Departamento INES, 1973.
5. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Manual para Dirigentes Sindicales, Traducción al español por Estela Montes de Oca, Buenos Aires, Ediciones Marymar, 1968.
6. De León, Eric, Ensayo sobre la Naturaleza Psico-Social del Hombre Panameño y otros Problemas Sociales. República de Panamá, Dirección General de Planificación y Administración de la Presidencia de la República, 1970.
7. DESAL, Marginalidad en América Latina, Barcelona, Editorial Herder, 1969.
8. Fábrega P., Jorge, Apuntes de Derecho de Trabajo Tomo I, Panamá, Imprenta Nacional, 1970.
9. Fábrega, Jorge, et. al., Código de Trabajo, Panamá, Impresora Panamá, 1972.
10. Freud, Sigmund, Psicología de las Masas, Traducción al español de Luis López Ballesteros y de Torres, 2da. edición, Madrid, Alianza Editorial, 1970.

11. Galván Escobedo, Tratado de Administración General, 4ta. edición, San José, Costa Rica, Departamento de Publicaciones de ICAP, 1971.
12. Germani, Gino, Estudios sobre Sociología y Psicología Social, Buenos Aires, Editorial Paidós, 1970.
13. Goode J., William, Paúl K. Hatt, Métodos de Investigación Social, México, Editorial F. Trillas, S. A., 1970.
14. Hall, D. M., Dinámica de la Acción de Grupo, Traducción al español de Diego Bugueda, 3a. edición en español, México, Editorial Herrero, Hnos. Sucesores, S. A., 1970.
15. Kissnerman, Natalio, Servicio Social de Grupo, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1969.
16. Kissnerman, Natalio, Servicio Social de Grupo, Tomo II, Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1971.
17. Maerker, Rudolf, Christian Uhlig, Tareas, Organización y Objetivos de los Sindicatos, Alemania, Friedrich-Ebert-Stiftung, 1969.
18. Manfredo, Ester Leticia, Los Movimientos Obreros y su Repercusión Económica, tesis para optar por el título de Licenciada en Ciencias Económicas, Panamá, Universidad de Panamá, Escuela de Economía, 1951-1952.
19. Pardinás, Felipe, Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. 6a. edición, México, Editorial Silo XXI, S. A., 1971.
20. Pereira, Constantino, et. al., América Latina: Sindicatos y Cooperativas, San José, Costa Rica, Centro de Estudios Democráticos de América Latina, 1970.
21. Peterson, Florence, El movimiento obrero norteamericano: Historia y Desarrollo, traducción al español por Américo Vitole, Buenos Aires, Ediciones Marymar.
22. República de Panamá, Estadísticas de Trabajo. Año 1972, Panamá, Dirección de Estadística y Censo, 1974.

23. República de Panamá, Panamá en Cifras, Dirección de Estadística y Censo, Panamá, Noviembre 1972.
24. Revista del Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company, No. 1, 1970.
25. Veber, A., et. al., La Clase Obrera. Nacimiento y Evolución. Ediciones Suramérica Ltda.

Otras fuentes

1. Entrevista personal con el Sr. Lorenzo Guerrero, Director, Dirección General de Desarrollo Comunal. 10 de julio de 1973. Asunto: Información sobre el desarrollo del Movimiento Sindical en Panamá.
2. Guillén, Ovidio. Seminario sobre "Desarrollo histórico del Movimiento Sindical en Panamá". Notas de la conferencia. Panamá, 1973.
3. Shirley, Luis, Prof. de la Universidad de Panamá. "Apuntes de Clase de Legislación Social". Panamá, 1971.
4. Vives, Augusto, Diario La Prensa, "Rabiblanco y Demagogia", 1964.

FE DE ERRATAS

<u>Página</u>	<u>Párrafo</u>	<u>Línea</u>	<u>Dice</u>	<u>Debe decir</u>
7	3	6	cos, ya que no existen actualmente mecanismos que les per-	cos, ya que no existen actualmente mecanismos adecuados que les per-
23	2	10	riormente, estos trabajadores (salvo algunas excepciones),	riormente, estos trabajadores (salvo las excepciones del IRHE e INTEL),