

PROYECTO DE INVESTIGACION
DEMOCRACIA EMERGENTE

FLACSO-CEASPA.

EL CASO DEL MOVIMIENTO
SINDICAL Y LA HUELGA
DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA CORIPSA.

POR

IVAN QUINTERO

PANAMA, MAYO DE 1985.

LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE COMEPSA

I. Marco General

1. Evolución de la Sindicalización

Según cifras presentadas por el Ministerio de Trabajo, en el año de 1971, Había en la República de Panamá 43,498 trabajadores afiliados a sindicatos; para el año 1976, estos habían aumentado a 64,951 trabajadores sindicalizados. Así el crecimiento porcentual en el período 1971-1976 era de 50% aproximadamente.

Para el año de 1978, el número de trabajadores sindicalizados ascendía a 69,522; de manera que en un lapso de 7 años, se habían incorporado al sindicalismo un total de 26,024 trabajadores, ello representaba un incremento porcentual de 60% aproximadamente.

Conviene también señalar que la industria manufacturera presenta para la década de 1970, en términos absolutos el mayor número de trabajadores sindicalizados, tanto para 1976 (28,580), como para el año de 1978 (28,368); aquí nivel se refleja igualmente en términos porcentuales pues, para el año de 1976 la tasa de afiliación era de 57.3% y 58.3% para 1978.

Todo ello se da en el marco de plena vitalidad del proyecto reformista burgués inaugurado en octubre de 1968; que durante sus primeros años busca obtener una base social en el obrerismo nacional organizado. Esa política laboral de alianza es sellada con hechos concretos, como la creación del Ministerio de Trabajo y sobre todo la promulgación del Código de Trabajo en el año de 1972. El Código de Trabajo del 72 contenía

nuevas disposiciones como lo era la reglamentación de las Convenciones Colectivas, el descuento directo de la cuota sindical, la estabilidad en el empleo después de dos años entre otras. Todo ello fortaleció el proceso de sindicalización que hemos señalado.

En el desarrollo de esa política laboral, vislumbramos dos momentos: Un primer momento va desde que el proyecto torrijista se emerge como única alternativa (diciembre de 1979) hasta la declaración de Boquete en diciembre de 1974 que se presenta como el momento de ruptura.

Los elementos ideológicos esenciales de esa política laboral de ese momento quedaron plasmados en el discurso del General Omar Torrijos el 1 de mayo de 1970 en Puerto Armuelles, frente a la concentración de los Trabajadores de las bananeras que celebraban ese día. Veamos la medular: "Los enemigos del gobierno que son también los enemigos de la clase trabajadora (...) son los mismos que no conciben que la Guardia se divorciara de sus malos intereses y que en sus grandes nupcias se matrimonia- ra con los mejores intereses del país representados en la clase obrera panameña". Ya casi al final del discurso enfatizó: "Nosotros no so- mos como aquél médico que le dijo a una señora, usted está ligeramente encinta; eso no es la actitud del gobierno, nosotros realmente estamos con ustedes y lo venimos gritando y todas nuestras actuaciones diara - mente lo demuestran; o se está o no se está y nosotros estamos preci- samente con los obreros y eso justifica nuestra presencia aquí en Puerto Armuelles el día 1 de mayo". Estamos pues, en el momento más alto del

reformismo, su plena vitalidad es clara. En el discurso de Torrijos en Puerto Armuelles, queda señalado que el Gobierno está con la clase trabajadora y que los enemigos de los trabajadores son también enemigos del Gobierno. En definitiva, el discurso es claro, la Guardia Nacional contrajo un segundo matrimonio (después de "divorciarse") con la clase obrera panameña. Una revisión de algunos conflictos en ese primer momento ofrecen una visión clara sobre el desarrollo de esa política laboral en el seno del movimiento obrero. En enero de 1970 el Procurador General de la Nación, Lic Olmedo Miranda absolvió una consulta elevada por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social Dr. Rómulo Escobar Bethancout en el sentido de que el Decreto de Gabinete número 367 del 26 de noviembre de 1949, sobre la protección al fuero sindical, tiene carácter retractorivo; con el propósito de implementar el Decreto señalado, "el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social procederá a la restitución de sus trabajos a los dirigentes sindicales destituidos"(1)

Debido a la rápida intervención, tanto del Ministro encargado de Trabajo y Bienestar Social, Lic. José de la Rosa Castillo como el capitán Ricardo Garibaldi, jefe de la Guardia Nacional en la provincia de Colón, se soluciona en mayo de 1970 un conflicto en la Compañía Agrícola Amsterdam. "Para ponerle fin al conflicto, empresa y trabajadores firmaron un convenio en virtud del cual la compañía acepta resolver el problema planteado por el jefe de la fábrica; se compromete a reiniciar las conversaciones en torno a las cláusulas económicas del Convenio

Colectivo, mientras que los trabajadores por su parte, volvieron el martes pasado a sus labores habituales" (2)

En el mismo mes de mayo, es solucionado un problema que afrontan más de 200 trabajadores de la compañía Cítricos S.A que fueron destituidos. Con la intervención de General Omar Torrijos y el Ministro de Trabajo y Bienestar Social José de la Rosa Castillo, se llega a un acuerdo que consiste en trasladar a esos trabajadores que quedaron cesantes a la región de Changuinola, provincia de Bocas del Toro, para que se dediquen al cultivo de arroz en una extensa zona (3).

Otro éxito de la justicia laboral acontece el agosto de 1970, cuando 72 miembros del Sindicato Industrial de Bebidas Gaseosas empleados por la Compañía Royal Crown Cola obtiene el pago de las prestaciones sociales que debía la empresa, a propósito de haber cesado sus operaciones. La información consignada en un diario local planteaba ese triunfo de la siguiente manera: " La justicia laboral panameña se anotó un nuevo triunfo al resolver en tiempo relativamente breve el pago de prestaciones sociales a cincuenta y dos miembros del Sindicato Industrial de Trabajadores de Bebidas Gaseosas, por la suma de B/.24,213.56 (4).

Finalmente en junio de 1973, en el marco de la negociación de una convención colectiva entre los trabajadores de la Compañía Bizkaína y los representantes de esa empresa, las conversaciones se estancan en el punto referente a los aumentos salariales. Frente a eso los trabajadores declaran que irán a huelga a partir del 6 de junio. Dos días antes, el Ministro de Trabajo y Bienestar Social interviene logrando que ambas par-

tes lleguen a un acuerdo.

Como vemos, además de que los conflictos son escasos para ese primer momento, los que se resuelven de una manera rápida, armoniosa, sin complicaciones. El diálogo entre las partes conflictivas es el método señalado para resolver las diferencias. El gobierno demuestra que es posible resolver pacíficamente las dificultades que surgen en las relaciones entre el capital y el trabajo. No hay que olvidar también que el Código de Trabajo de 1972 venía a sellar definitivamente la imagen de esa política laboral al servicio de los trabajadores panameños. Repetimos, la imagen, la apariencia, no debemos olvidarlo.

Antes de continuar, debemos preguntarnos cuál es el criterio último que nos permite hablar de esos dos momentos en la política laboral? El criterio es la composición de las alianzas de clases que se gestan en cada momento para conformar el Estado; la posición hegemónica o no de esas fracciones y clases. No hay que argumentar sobre la posición hegemónica que durante todo el período tiene la burguesía internacional en el contexto de una nueva división internacional del trabajo que coloca a Panamá como plataforma transnacional de servicios fundamentalmente a través del Centro Financiero Internacional y la Zona Libre de Colón. En el primer momento está presente en la alianza: los sectores populares, el estrato de la fracción industrial ligado a la industria para la exportación, la fracción financiera local, la fracción comercial ligada a la Zona Libre de Colón. En el segundo momento la alianza varía, se compone El sector ganadero y el conjunto de la fracción industrial en -

tran a formar parte de la alianza; es importante señalar que en este momento, 1974, los sectores populares salen maltrechos, su posición dentro de la alianza empieza a ser insostenible.

Queda claro que el otro momento de la política laboral se inicia con la declaración de Boquete en diciembre de 1974. Es el momento de la paulatina derechización de la política laboral cuya más alta expresión la inicia la nefasta ley 95 de diciembre de 1976. Sin embargo los trabajadores empiezan a responder a través de huelgas, manifestaciones, paros a las implicaciones de esa nueva política; el año de 1978 es muestra concreta de esa disposición combativa, todavía intermitente en los trabajadores.

Los elementos ideológicos de ese segundo momento de la política laboral para el caso particular de los trabajadores estatales, quedan señalado explícitamente en un comunicado expedido por la sección de divulgación e información del MIDA, donde se plantean las respuestas dadas por el Ministro Rodríguez y aceptadas por los trabajadores que ponen fin a la huelga en la Corporación Bananera del Pacífico (COBAPA) en noviembre de 1980; en el punto número 6 se enfatiza: "6. El Estado mantuvo su posición inquebrantable al respecto del principio de autoridad administrativa dentro de la empresa, la no ingerencia de los dirigentes obreros en las atribuciones que son de competencia exclusiva de la Administración, (...)" (5)

II. La Huelga de los Trabajadores de CORIPSA

La Corporación Industrial Panameña S.A (CORIPSA) es una industria manufacturera que elabora escobas, maletas, baúles, horquillas. Esta industria está ubicada en Parque Lefevre (distrito de Panamá), y contratava aproximadamente 125 obreros.

Después de enfrentar una larga lista de "penurias, engaños, improprios, ultrajes, atropellos, explotación, de parte de los hermanos Valencia" (propietarios), al iniciarse la década de 1970, se fortalece la dirigencia obrera nucleada en el Sindicato de Trabajadores de la Empresa CORIPSA y afiliados (SITRAECSA),

En el marco de la crisis 74-75, cuyos efectos se hacen sentir rápidamente sobre la formación social panameña: aumento de precios de los artículos de primera necesidad, consecuente deterioro del salario real, aumento del desempleo y subempleo entre otras (6); se inserta el primer conflicto que sostienen los propietarios de la empresa y el sindicato de trabajadores en mayo de 1975. La huelga decretada en esa fecha, se da en el contexto de la negociación de una convención colectiva. Durante 44 días los trabajadores del sindicato de CORIPSA mantuvieron una tenaz y aleccionadora huelga en pro de las reivindicaciones económico-sociales contenidas en las 60 cláusulas negociadas con la intervención del Ministerio de Trabajo. En aquella ocasión, los trabajadores logran obtener una serie de conquistas que van desde aumentos salariales escalonados por tres años, bonificación de vacaciones por 25.00 balboas, descuentos a los trabajadores del 20% sobre los artículos que la empre-

sa elabora, y "obsequios" otorgados periódicamente, botas de seguridad, etc.

Sin embargo, ello no terminó allí. Los hermanos Valencia en su afán por destruir el sindicato y todo vestigio de organización, arremeten contra los trabajadores casi inmediatamente firmada la contratación colectiva. En un comunicado al país de la FAT-FETICOMIS, con fecha 15 de septiembre, se plantea:

"Pero la revancha no se hizo esperar, dos (2) meses después de haber firmado el Convenio Colectivo los Hermanos Valencia solicitaron inconsecuentemente e injustificadamente una reducción de personal al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de más de 70 por ciento de todos los trabajadores de la empresa. En esa ocasión el Ministerio fue cómplice de esta situación, que más de un 70 por ciento de los trabajadores de la empresa fueron vilmente despojados de su derecho a vivir, su derecho al trabajo."

Con la creciente derechización de la política laboral iniciada en diciembre de 1975 se expande aún más el espacio político y legal -confirmado más tarde con la aprobación de la Ley 95⁷- con que cuentan los propietarios de Coripsa, para concretar su plan de exterminio sobre toda forma de organización que atentara contra la hegemonía única del capital sobre la fuerza de trabajo contratada.

A partir de ese momento se torna "normal", los despidos injustificados, las sanciones, y cualquier mecanismo que contribuyera a

desgastar la tenacidad de los trabajadores de SITRAECSA.

Todo lo anterior, no era exclusivo por el SITRAECSA, el obrerismo nacional en ese nuevo momento de la política laboral vive situaciones similares. Veamos un ejemplo extraído del informe central de Francisco Sanchez, hijo (Secretario General de la Federación Sindical afiliada a la CFTP) en el seno del XVI Congreso Ordinario; en dicho informe, que recogía la labor desarrollada por esa Federación desde octubre de 1976 a enero de 1979, se manifestaba:

"Después de aprobada la Ley 95 comenzó a dejarse sentir el revanchismo empresarial, las fuertes presiones hacia los dirigentes sindicales, no se hizo esperar; comenzaron los despidos masivos, la famosa artimaña de renuncia por "mutuo consentimiento" de tal manera que no se empleara a nadie después de la renuncia por mutuo consentimiento, y recargarles el trabajo a los demás trabajadores.

Por otro lado, los cierres fraudulentos de empresas, donde los empresarios liquidan a todos los trabajadores, y luego contratan a los mismos empleados con el salario mínimo, de tal manera que ninguno llegue a alcanzar la "estabilidad" que no "existe", ni llegue a disfrutar la prima de antigüedad."

Pese a todo ello, a finales de la década de 1970, el movimiento huelguístico presenta un significativo ascenso. Así, si nos atenemos a la información diaria de la prensa burguesa, en 1978 se

sucedan un total de 9 huelgas; para el año de 1979, el número aumenta hasta llegar a un total de 14 huelgas. El año siguiente (1980 -dentro del cual se encuentra la huelga de SITRABOCA- el número de huelgas llega a 21.⁹ La mayoría de estas huelgas son llevadas adelante por los obreros ubicados en la industria manufacturera. De manera que la actividad huelguística de los trabajadores de la industria manufacturera sustenta la elevación del número de los conflictos para los años que estamos señalando. No anterior, sin olvidar que los mayores contingentes huelguísticos son proporcionados por los obreros de la construcción. Efectivamente este destacamento del movimiento obrero local, mantiene una intensa actividad huelguística (durante 1978 básicamente) en los grandes proyectos hidroeléctricos, como Fortuna, La Estrella-Los Valles y en la construcción del terminal del oleoducto en Puerto Armuelles (provincia de Chiriquí). Estos se encuentran afiliados al Sindicato Unico de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS), sindicato a nivel nacional no afiliado a Federación o Central Obrera.

Se trata en buenas cuentas de un subperíodo, en donde los enfrentamientos entre el capital y el trabajo se agravan, producto de la constante pérdida del salario real, de las variaciones que sufre el aparato de estado en la alianza de clases que lo integra; la cual implementa no solo una nueva política laboral sino que, implementa también, con el pleno apoyo de la burguesía, un nuevo tratamiento de los conflictos laborales.

Los trabajadores de CORIPSA vieron postergados sus intereses económicos y sociales por dos años más. La Ley 95 les impidió negociar nuevo convenio colectivo en 1978. Culminado ese lapso de tiempo el sindicato prepara su pliego de peticiones con 75 cláusulas. Las reivindicaciones contenidas en el pliego de aspiraciones buscaba ampliar las conquistas obtenidas durante la Convención Colectiva de 1975.

Desde el primer momento se ponía en claro el objetivo que perseguía la empresa; es decir, obligar al sindicato a recurrir inevitablemente a la huelga. Cuando el pliego de aspiraciones fue presentado al MITRABS cumpliendo con los requisitos formales exigidos por la ley laboral; los propietarios, se tomaron 20 días para contestar el pliego de aspiraciones, cuando la ley laboral solo otorga 5 días para que se conteste el pliego.

Un diario de la localidad escribió, en el marco de una entrevista concedida por el Secretario General del Sindicato de Coripsa -Felix Lezcano- y un representante de Feticomms:

"Los obreros en huelga, han cumplido con todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo y presentaron un pliego de aspiraciones conteniendo 75 cláusulas, pero al concluir el proceso de conciliación y agotar todos los recursos que fueron saboteados para deformar la Convención Colectiva, decidieron paralizar sus labores por tiempo indefinido.

Nuestros entrevistados manifestaron que no estaban dispuestos

"a seguir recibiendo amenazas y que se encontraban preparados para el enfrentamiento y aceptar el reto que los propios empresarios le impusieron ya que nunca desearon declarar el paro de labores. Ya en la mesa de negociaciones, la empresa planteó de manera unilateral que no se podía continuar la negociación sino se excluía totalmente 20 cláusulas y sino aceptaban disposiciones por debajo del convenio anterior.

Planteado así el enfrentamiento, la directiva sindical informó al pleno de su membresía la situación a la que se avocaban. El programa de lucha elaborado incluía entonces, la utilización del recurso de huelga. La experiencia de 1975, enseñaba sin duda que, planteada la huelga, ésta se extendería por varias semanas. El sindicato se preparó para esa posibilidad real.

Por su parte, la empresa agotada la conciliación sin llegar a solución alguna; sostuvo que esperaría la huelga para negociar mejor. La empresa tenía claridad sobre la coyuntura por la que se transitaba. Coyuntura caracterizada por una intensa ofensiva ideológica política de los sectores empresariales, ahora apoyados más claramente desde el aparato de estado. Dentro de ese contexto se encontraba inmerso el conflicto planteado.

La huelga fue declarada legal por el Ministerio de Trabajo e incluyó el abandono indefinido de tareas y el cierre total de la empresa. Ello fue así durante el mes y medio que duró la paraliza-

ción de labores.

La dirección de la huelga estuvo ubicado en la directiva del sindicato, con el apoyo irrestricto tanto de la Federación (Fetiçomms), como de la Central (CATI). Dirección que se ejerció en un clima democrático, pues fueron constantes el intercambio entre dirigentes y bases.

Al iniciarse la huelga se conformaron varias comisiones encargadas de la tareas de comunicación-visitas a periódicos, intervenciones en emisiones radiales, distribución de comunicados-; tareas de cocina -elaboración de alimentos en una olla común-; distribución de alimentos -basicamente los de primera necesidad- y finalmente las tareas de recreación. Aquella metodología permitió enfrentar la ofensiva patronal. Dicha ofensiva en el plano concreto, tuvo variadas expresiones desde, la amenaza de los propietarios de cerrar definitivamente la empresa y liquidar a todos los trabajadores; hasta, el insulto verbal en la misma mesa de negociaciones por los hermanos Carlos y Boris Valencia.

El Ministerio de Trabajo, iniciado el conflicto, "sugirió a ambas partes que agilicen las negociaciones de la Contratación Colectiva con la finalidad de tratar los puntos del pliego de peticiones por separado. (...) Se confía que con este método de discusión por separado se podría lograr una solución con lo que se suspendería la huelga".¹¹ Los hechos posteriores demostraron, que la cuestión de fondo

era el intento por parte de la empresa de destruir el sindicato y no se reducía pues a una simple forma de como enfrentar la discusión en la mesa de negociaciones. Sin embargo, mientras los trabajadores mantenían una flexibilidad en la negociaciones como método; la empresa, alegó el sindicato en un comunicado público al país: "durante todo el desarrollo de la negociación han querido plantear un nuevo modelo de negociación. Ese modelo es aquel que consiste en que se tiene que aceptar todo lo que ellos digan como vía previa o requisito esencial para poder llegar a un entendimiento que ellos llaman razonable". Desde esa perspectiva, dada la elevada intransigencia patronal, no había bases sólidas para avanzar en la negociación y resolver definitivamente los artículos en disputa. Los sindicatos y organizaciones afines contribuyeron decididamente con los compañeros en huelga; tanto del punto de vista moral como financiero.

El ataque por medio de la prensa escrita arreciaba, se hacían públicas desde allí, denuncias que manifestaban que la huelga era una confabulación contra la libre empresa dirigida por el Trostkismo local. Desde la Blorona, una columna de la Estrella de Panamá, se hacían toda clase de acusaciones contra el sindicato y se exponía un llamado al Ministerio de Trabajo para que le pusiera punto final al conflicto.

Por otro lado el Ministerio trataba de resolver el conflicto. Lo tanto que, la huelga se verificaba en un espacio político caracte-

rizado por la celebración de elecciones para escoger nuevos legisladores que integrarían el Consejo de Legislación.

Dada esas condiciones el sindicato sorprendió a la empresa acogiéndose al arbitraje obligatorio -lo cual significaba el levantamiento de la huelga-. En el comunicado público (Fat-Feticomas), que hemos hecho alusión en varias ocasiones, con fecha 15 de septiembre se señalaba:

"Manteniendo una posición responsable, honesta y muy consecuente los obreros plantearon irse a un tribunal de arbitraje porque los empresarios no daban indicios de considerar un aumento razonable de salarios. Y dió la impresión durante toda la negociación que los empresarios planeaban la huelga. Pero se equivocaron ya que los obreros dieron sorpresas a los señores València que no esperaban el arbitraje."

Esta experiencia muestra hasta donde podía llegar la ofensiva del capital por desarticular la organización sindical. La ofensiva ideológico-política apoyada desde el aparato de estado, como sosteníamos anteriormente, se concretaba con acciones reales por parte de los sectores empresariales.

La huelga de los trabajadores de Coripsa, casi a finales de 1980, se va a constituir en un prólogo de lo que sería el comportamiento del movimiento huelguístico en los años de 1981 y 1982. Según cifras oficiales, en 1981, se suceden un total de 16 huelgas y en 1982,

solamente 7 huelgas, reduciéndose a más de la mitad con respecto a 1981. No se trataba pues, de que habían cesado las causas que llevaron el número de huelgas hasta 21 en 1980; por el contrario, la crisis económica se intensificaba aún más, agravándose en mayor magnitud el sub y el desempleo, caída del salario real, entre otras.

En conclusión, los trabajadores que veían concretarse la fortaleza de aquella ofensiva, no estaban dispuestos a mantener el ritmo y la intensidad de los conflictos económico-corporativos; dado por ejemplo, la falta de organización unitaria global de todo el movimiento obrero o por lo menos de sus destacamentos más avanzados, su relativa autonomía -mediatizada- y su bajo nivel de conciencia ideológica. Esas condiciones le eran pues desfavorables. Entonces, el reflujó del movimiento obrero era explicable más no justificable.

Notas

1. La Estrella de Panamá, sábado 17 de enero de 1970.
2. La Estrella de Panamá, miércoles 20 de mayo de 1970.
3. La Estrella de Panamá, martes 26 de mayo de 1970.
4. La Estrella de Panamá, viernes 21 de agosto de 1970.
5. La Estrella de Panamá, jueves 6 de noviembre de 1980.
6. Un año más tarde, en un manifiesto aprobado en el Primer Congreso Ordinario de la Federación Auténtica de Trabajadores, celebrado del 12 al 14 de agosto de 1976, se expresaba, entre otras cuestiones: "Sobre la alimentación la FAT considera que los artículos de primera necesidad no están a tono con el poder adquisitivo de la clase trabajadora, por lo que exige la congelación de los precios de dichos artículos."
7. La Ley 95 de 1976, congeló por dos años la celebración de Convenciones Colectivas, lesionó la estabilidad en el empleo y limitó gravemente el derecho a huelga fundamentalmente.
8. Memoria. XVI Congreso Ordinario de la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá-FSTRP*, mimeo, Panamá. 1979. p 4.
9. Conviene resaltar aquí que la Dirección General de Trabajo (MITRABS), plantea que en 1979 sucedieron 10 huelgas y para el año de 1980, un total de 18. Pese a las discrepancias el incremento de un año a otro es evidente.
10. La Crítica, jueves 7 de agosto de 1980.
11. La Crítica, viernes 8 de agosto de 1980.