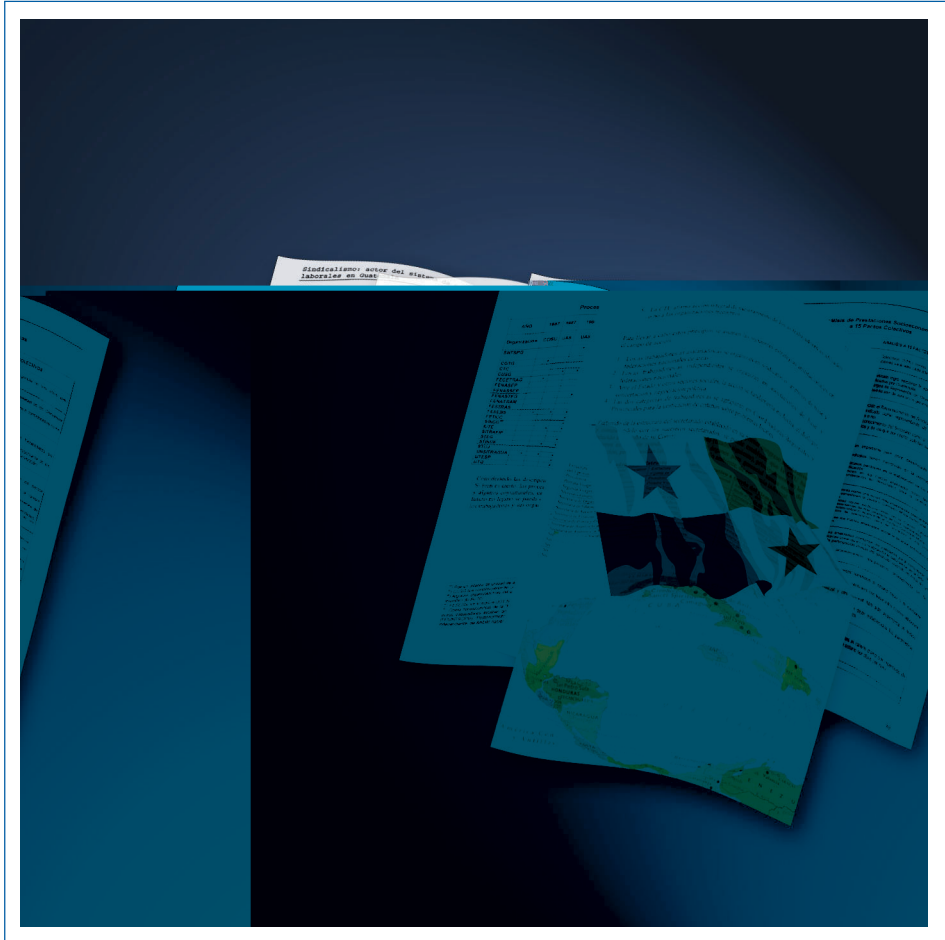


“El Caso de Panamá”



Elaborado por:
CARLOS AYALA MONTERO*

* CARLOS AYALA MONTERO, Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, Asesor Legal de las Organizaciones Sindicales y de la Fundación del Trabajo de Panamá.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	535
I PARTE	
Aspectos Históricos y Estructurales	539
A. Desarrollo Hacia Fuera	539
1. Inserción en la Estructura Productiva	
2. El Movimiento Obrero	
B. Desarrollo Hacia Adentro	542
1. Los Primeros Movimientos	
2. La Legalidad	
3. La Década de los 60'	
C. Los Gobiernos	545
D. El Nuevo Escenario Democrático	547
1. Cambios Políticos. Reacción de los Sindicatos	
2. Democracia y Movimiento Sindical	
E. Modelos de Acción Sindical	549
1. Cambios en las Estrategias y Comportamientos Sindicales	
2. Clasismo y Legitimidad en el Sistema Democrático	
F. Los Años 90'	550
G. Cifras de Afiliación Sindical	552
H. Cifras sobre Conflictos y Negociación Colectiva	557
II PARTE	
El Derechos de Libertad Sindical en la Legislación Panameña	559
A. Regulación del Derecho de Sindicación	560
1. Ámbito de Aplicación	
2. Tipos de Sindicatos	
3. Intervención de las Organizaciones Sindicales	
4. Funciones y Fines	
5. Impedimentos de la Organización Sindical	
6. Requisitos para la Afiliación Sindical	
7. Requisitos para la Existencia y Subsistencia de los Sindicatos	

8. Registro Sindical	
9. Pérdida de Personería	
10. Requisitos para los Miembros Directivos	
11. Cuotas Sindicales	
12. Fuero Sindical	
13. Licencias y Permisos Sindicales	
14. Disolución	
15. Federaciones y Confederaciones	
B. Normas Relativas a la Libertad Sindical	566
1. Sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura (1921)	
2. Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949)	
3. Convenio sobre Representación de los Trabajadores (1971)	
4. Control de la O.I.T. en materia de Libertad Sindical	
C. Observaciones de O.I.T. a la Legislación Panameña sobre Sindicación	569
III PARTE	
Situación Actual del Sindicalismo en el Sistema de Relaciones Laborales	570
A. Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP)	570
1. Antecedentes Históricos	
2. Características Particulares	
3. Principios de Acción y Estrategias	
4. Capacidad Movilizadora	
5. Recursos	
B. Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP)	573
1. Antecedentes Históricos	
2. Características Particulares	
3. Principios de Acción y Estrategias	
4. Capacidad Movilizadora	
5. Recursos	
C. Convergencia Sindical	576
1. Antecedentes Históricos	
2. Características Particulares	
3. Principios de Acción y Estrategias	
4. Capacidad Movilizadora	
5. Recursos	
D. Confederación de Unidad Sindical Independiente (CONUSI)	578
1. Antecedentes Históricos	
2. Características Particulares	
3. Principios de Acción y Estrategias	
4. Capacidad Movilizadora	
5. Recursos	

E. Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP)	581
1. Antecedentes Históricos	
2. Características Particulares	
3. Principios de Acción y Estrategias	
4. Capacidad Movilizadora	
5. Recursos	
F. Confederación General de Trabajadores (CGT)	583
1. Antecedentes Históricos	
2. Características Particulares	
3. Principios de Acción y Estrategias	
4. Capacidad Movilizadora	
5. Recursos	
G. Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO)	585
1. Antecedentes Históricos	
2. Características Particulares	
3. Principios de Acción y Estrategias	
4. Capacidad Movilizadora	
5. Recursos	
H. Principales Federaciones Nacionales	
1. Federación Nacional de Asociaciones y Organizaciones de Empleados Públicos (FENASEP)	589.
1.1. <i>Antecedentes Históricos</i>	
1.2. <i>Características Particulares</i>	
1.3. <i>Principios de Acción y Estrategias</i>	
1.4. <i>Capacidad Movilizadora</i>	
1.5. <i>Recursos</i>	
2. Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSRTP)	593
2.1. <i>Antecedentes Históricos</i>	
2.2. <i>Características Particulares</i>	
2.3. <i>Principios de Acción y Estrategias</i>	
2.4. <i>Capacidad Movilizadora</i>	
2.5. <i>Recursos</i>	
I. Desarrollo Institucional de la Centrales y Confederaciones Sindicales	594
1. Representación y Ambito de Influencia	
2. Estructuras Sindicales y Equipos de Dirección	
3. Disponibilidad de Recursos	
4. La Formación Sindical	
J. Modelos de Acción Sindical	598
1. Principales Reivindicaciones y Demandas	
2. Capacidad de Propuestas	
3. Capacidad de Concertación	
4. Perspectivas de Concertación	

K. Modernización de la Empresa y Sindicalismo	603
1. Respuesta Sindical	
L. Situación Internacional. Posición de las Organizaciones Sindicales	605
CONCLUSIONES	607
BIBLIOGRAFÍA	609
ANEXOS (Gráficos)	613

INTRODUCCIÓN

Panamá es un país de dos millones ochocientos treinta y nueve mil ciento setenta y siete habitantes, con quinientos años de vida desde el encuentro desigual de razas con el mundo antiguo, momento desde el cual asumió (o se le impuso) el triste e importante papel de tránsito en el comercio mundial. Triste porque esa tarea sólo ha significado a lo largo de su historia saqueos, esclavitud, explotación y dominación con relativos beneficios nacionales, sólo para un grupo de panameños que ha usufructuado desde la colonia los beneficios de esta “ventaja comparativa natural”.

No hay que esforzarse mucho para entender la importancia que para el comercio mundial ha significado la utilización de nuestro territorio como tránsito, debido a su ubicación geográfica. Solamente durante la época de la colonia entre 1502 y 1821, se embarcaron en nuestro país rumbo a España, más de 18,000 toneladas de oro¹.

En el 2003, la República cumplirá 100 años de vida “independiente” pero sigue tan empobrecida como en la época de la Unión a Colombia. Durante esta centuria sin embargo, han ocurrido en el mundo y particularmente en el Istmo, hechos que han trascendido a toda la humanidad; que han creado condiciones posibles para que la relación desigual en los ámbitos económico, social, cultural y político que se vive en nuestro país, al igual que en el resto de América Latina, pueda ser revertida e iniciar un proceso de desarrollo gradual que depende más que todo, de un cambio objetivo pero muy íntimamente ligado a cambios en la conciencia de los principales actores sociales.

Nuestro país nació a la vida independiente como parte del concierto de naciones individuales que en el marco del desarrollo capitalista se fueron desgajando de un sistema de dominio colonial que se hizo imposible de sostener.

En el marco del desarrollo capitalista, resulta interesante observar que Panamá fue uno de las últimas colonias españolas en separarse de la “Madre Patria” (1821), pues no había en el país interés de preocuparse por cosas tan complicadas como autogobernarse, etc. De allí que a la par de la independencia, nos auto agregáramos a la “Gran Colombia” del Libertador Simón Bolívar, compartiendo el sueño de la unidad Latinoamericana pero también evitando las complicaciones de dirigirnos con nuestro propio destino.

La historia de ostracismo en la que nos sumieron los gobiernos (liberales y conservadores) colombianos, junto al desarrollo de fuerzas productivas distintas a las tradicionales (ferrocarril transístmico y sobre todo, inicio de la construcción del Canal de Panamá) determinaron la búsqueda de un destino propio pero al igual que en 1821, las clases dirigentes del país prefirieron nuevamente ubicarnos bajo un paraguas extranjero, esta vez el de los Estados Unidos de América.

En éste contexto, nuestro país nace con una soberanía mediatizada, que garantiza, desde la propia Constitución Nacional² la posibilidad de la intervención extranjera.

¹ Según las constancias de crónicas de Indias, pero según cronistas como Fray Bartolomé de las Casas, el saqueo de nuestra riqueza fue mucho mayor.

² La Constitución de 1904 autorizaba al Gobierno de los Estados Unidos a intervenir en el país cada vez que consideraran necesario asegurar la defensa de la ruta del Canal de Panamá y sus áreas adyacentes.

La situación descrita fue moldeando la incubadora de un desarrollo económico dependiente, con énfasis en el sector terciario, en detrimento de la agricultura y de la industria³.

Así mismo el desarrollo del movimiento laboral fue no sólo influenciado por inmigrantes y posiciones ideológicas introducidas entre los trabajadores “desde afuera” sino también por la forma en que fue moldeándose la economía nacional, dependiente principalmente del sector servicios, en donde el rol de tránsito fue fundamental.

En la actualidad la aplicación de medidas económicas “de tipo monetarista”, el predominio de las exportaciones; con privatizaciones de empresas estatales y servicios públicos y la promoción de la integración económica, distinguidos como reflejos de una hegemonía ideológica neoliberal post-caída del muro de Berlín y terminación de la guerra fría, con la aparente victoria del capitalismo, ha llevado a una distribución desigual de la riqueza jamás vista, en donde los pobres no sólo son cada vez más pobres, sino que la concentración de la riqueza se hace cada vez más intensiva, produciéndose una mayor cantidad de pobres. Según la revista estadounidense Forbes, en dos años, el número de multimillonarios latinoamericanos se ha duplicado, pasando de 7 en 1996 a 15 en 1998. Su fortuna colectiva se estima que ha pasado de 20,300 mil millones de dólares a 53,600 millones (o sea, un aumento de 164%) mientras que el PIB de América Latina no ha crecido en promedio más del 4% anual según datos de la CEPAL.

De acuerdo al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) la proporción del PIB real por habitante que corresponde al 20% de los más ricos del continente es 18.6 veces superior a la del 20% de los más pobres, lo que representa una brecha de más del doble que en cualquier otra parte del mundo.

Según la revista Fortune, en 1998 las 10 compañías mas grandes del mundo (de nacionalidad japonesa, estadounidense y europea) obtuvieron en conjunto un ingreso de más de un billón 313 mil dólares, lo que casi equivale al PIB de América Latina, que es de un billón 533 mil dólares según datos del PNUD⁴. Tales son los niveles de concentración de la riqueza.

En Panamá existen, al decir del PNUD, “perturbantes contrastes” pues mientras el turismo representa un ingreso anual de 120 millones de dólares, los niños indígenas de la etnia Ngöbe-Bugle asisten descalzos a una escuela-rancho, sin comer. Mientras el centro bancario internacional mueve activos por cerca de 38 billones de dólares, en algunos Distritos del centro del país y la costa atlántica no hay agua potable. Mientras que existen 20 centros universitarios entre públicos y privados, que reciben al 56% de los no pobres urbanos, sólo el 2,7 % de los pobres y el 0.8% de los pobres extremos acceden a la educación superior⁵.

De acuerdo a investigaciones de la CEPAL, confirmadas por la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y su filial la Internacional de Servicios Públicos (ISP), Panamá posee, para el año 2000, un ingreso per cápita de B/2950.00 pero el 20% de los más ricos tienen ingresos salariales 30 veces mayores que el 20% de los más pobres⁶.

La globalización de la economía, el inconmesurado avance tecnológico en lo que a comunicaciones se refiere, sumado al grado de explotación de todos los trabajadores, ha determinado

³ La industria Panameña empezó a despegar a mitad del siglo XX, cuando la 2da. Guerra Mundial obligo a reducir las importaciones.

⁴ Datos obtenidos de la O.N.G. Desarrollo y Paz. Documento “algunas claves para entender a América Latina” Setiembre de 2000.

⁵ Informe del PNUD sobre desarrollo humano en Panamá. 2002

⁶ Diagnóstico de la situación de Centroamérica, Panamá y Rep. Dominicana. Agosto de 2001 CIOSL-ISP.

que en nuestro país, después de la firma de los Tratados Torrijos-Carter, se reexamine la agenda de las organizaciones sociales nuevas y de vieja data, entre ellas, la de los sindicatos.

El movimiento sindical panameño ha tenido altibajos en su desarrollo histórico pero en la coyuntura actual se enfrenta a nuestro juicio, a la más difícil de todas las tareas: asegurar su sobrevivencia. Para ello requiere primero tener un diagnóstico preciso de la realidad internacional y nacional y de su propia y cruda realidad; sin adornos cosméticos y auto engañosos.

La arremetida ideológica, cultural y material del neoliberalismo conllevó en la década de los 90 del siglo XX a “desregular” o “flexibilizar” la legislación laboral y privatizar empresas y servicios públicos, todo ello afectando directa o indirectamente a los sindicatos, de manera consciente, o como resultado de las acciones principales tomadas contra la legislación laboral.

La reducción de la afiliación sindical, junto al aumento de la cantidad de convenciones colectivas por empresa en la última década en nuestro país, refleja que se intenta reducir el tamaño de los sindicatos, a la vez que ubicarlos como “interlocutor respecto a intereses particulares de carácter económico, ligados a la situación específica de cada empresa” (Sepúlveda Malbrán: 2002; 6).

La atomización del movimiento sindical es otro de los resultados de la política descrita, en donde el individualismo se impone ante la tolerancia y la solidaridad, trayendo como consecuencia la falta de crecimiento del sindicalismo a nivel nacional.

Los sindicatos panameños son conscientes de la realidad nacional e internacional que atenta contra su propia existencia e incluso distinguen que la misma es “el producto del modelo de desarrollo que ha seguido el país, y la carga de las políticas económicas mantenidas por muchos años” (CUT: 1999; 4).

En el contexto de tener una visión clara del panorama que enfrenta, a fin de definir su misión, el movimiento sindical panameño ha coincidido con O.I.T. en la necesidad de realizar un estudio nacional que permita redefinir su papel como actor social, a la luz de los cambios operados en el mundo y en el país. He allí la génesis del presente trabajo.

En un lapso extremadamente corto, se nos encomendó la misión de investigar acerca del desarrollo histórico del movimiento sindical panameño y su situación actual, tarea más agradable que factible en el término solicitado, pero con la cooperación de la gran mayoría de las Centrales Obreras que integran el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) se nos facilitó enormemente la labor encomendada.

La natural reticencia a informar de asuntos que normalmente son considerados como “confidenciales” fue uno de los problemas afrontados, además del término para la realización del estudio, sin embargo, en algo ayudaron los veinte (20) años de relación personal con el movimiento sindical, que hemos desarrollado.

La dispersión de la información, ausencia de sistematización de los datos y la dualidad de información no coincidente son algunos de los principales obstáculos encontrados pero gracias a la colaboración de amigos y profesionales, además de los Coordinadores de CONATO, dichos problemas fueron superados.

El estudio desarrolla aspectos históricos generales del desarrollo económico-productivo y consecuentemente, sindical de nuestro país para luego describir la situación de cada una de las Centrales que integran CONATO, precedido de un breve relato acerca de su historia.

El ámbito de la investigación se circunscribe a CONATO porque existe una cantidad de organizaciones fuera de él que en el tiempo requerido hubiese sido imposible abordarlos. Además CONATO representa algo más de dos tercios del movimiento obrero organizado en todo el país.

Se menciona por último un intento de unidad material del sindicalismo panameño denominado Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que, bajo los auspicios de la Fundación Friedrich

Ebert, han iniciado cuatro de las ocho organizaciones que integran CONATO y que da muestras del nivel de conciencia y preocupación que a pesar de todo posee el movimiento sindical panameño acerca de su gestión y su futuro.

Nuestro agradecimiento eterno y compromiso de reciprocidad a todos los que cooperaron en la elaboración del presente trabajo.

I PARTE

Aspectos Históricos y Culturales

A. Desarrollo Hacia Afuera

1. Inserción en la Estructura Productiva

El Desarrollo Capitalista Mundial es sin lugar a dudas el marco de desarrollo de la economía nacional que promueve no sólo la proletarianización de los trabajadores panameños sino su organización, de cara a enfrentar las condiciones de trabajo, en un marco de explotación propias del sistema.

En América Latina los primeros conglomerados de asalariados no se producen en las fábricas, sino que generalmente están vinculadas a la minería, el desarrollo portuario y la construcción de líneas férreas (Turner: 1994; 24). Panamá no es la excepción; los primeros trabajadores en sentido capitalista fueron los constructores del ferrocarril transistmico norteamericano (1855 en adelante) y los que excavan para iniciar los trabajos del canal francés (1880-1903).

En los siglos XVI y XVII, la mano de obra, utilizada en la zona de tránsito de las ciudades de Panamá en el Océano Pacífico y Portobelo en el Océano Atlántico conectado a través del llamado Camino de Cruces, era fundamentalmente esclava (Gandásegui y Otros: 1990; 14).

Estos esclavos, utilizados para el transporte, la agricultura, la explotación minera y la extracción de perlas, se fueron proletarianizando algunos a través de la obtención de su libertad para dedicarse a vender su fuerza de trabajo, mientras que otros empiezan a laborar por cuenta propia, en actividades artesanales, agropecuarias o empleos diversos.

En el resto del país, la escasa población, “realiza diversas formas de economía de subsistencia” (Gandásegui: Op. Cit. 25). Allí la demanda y la oferta de trabajo son mínimas. Las Haciendas utilizan mano de obra entre asalariada y feudal, completando el salario con la garantía de vivienda y comida. Esta explotación fue posible porque el crecimiento de la población fue propiciado gracias a la aparición de un campesinado pobre, todo ello previo a 1850. (Gandásegui: *Ibidem*).

Existía pues en Panamá un reducido número de asalariados a mediados del Siglo XIX, cuando se iniciaron los trabajos del ferrocarril norteamericano.

El descubrimiento de oro en California, junto al desarrollo de la navegación a vapor y a la política expansionista de Estados Unidos, determinó que en 1846 se firmara el Tratado Mallarino-Bidlack, que garantizaba a Estados Unidos el derecho-deber de salvaguardar la ruta transistmica de Panamá, aún por la fuerza si fuere necesario.

Entre 1848-1850 se firmó un contrato entre el gobierno colombiano y un grupo de empresarios estadounidenses, encabezados por A. Anspinnwall, para la construcción de un ferrocarril transistmico que iría del puerto en el Atlántico (Ciudad de Colón) a la Ciudad de Panamá, en el Pacífico, en un tramo de 80 kilómetros, cuyo propietario sería la “Panamá Railroad Company”, con base en el mencionado Tratado Mallarino-Bidlack.

La obra requirió de más de 7,000 obreros, demanda que obviamente debido a las condiciones arriba descritas, no podía ser cubierta por los trabajadores panameños. Así, fueron traídos al Istmo trabajadores de Europa, Asia y el Caribe (chinos, jamaicanos, etc.).

En 1880 se inician los trabajos para la construcción de un Canal en el Istmo de Panamá por la “Compagnie Universelle du Canal Interocéanique” obra a la que serían integrados un nuevo contingente de trabajadores nacionales pero principalmente extranjeros entre otros factores, porque los constructores del ferrocarril de 1850-55 se habían devuelto a sus países o estaban muy viejos para las labores requeridas. En 1884 laboraban en estas obras cerca de 17,436 trabajadores y en 1886 eran 16,706, la mayoría de los cuales eran extranjeros. Todos estos trabajadores sin embargo, no se quedaban en el país, la gran mayoría regresaba a su país de origen o fallecía por malaria (Maloney: 1975).

Por otra parte, a partir de 1892 se inicia la explotación del banano en nuestro país. En 1904 la “United Fruit Company” había invertido 24 millones de dólares en nuestro país. Así se desarrolla un proletariado rural ya que esta explotación se da en las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro, al extremo oriente del país.

La llamada “Zona del Canal” y la Construcción del Canal por los norteamericanos, contrataron en 1905 a más de 19,500 trabajadores.

Como bien señala Turner, la clase obrera panameña es de las más antiguas pero a la vez inestable de América Latina, debido a su actividad temporal y de enclave.

“La clase obrera, surgida para construir los instrumentos y la infraestructura que facilitaría la utilización universal del recurso geográfico y no la explotación económica del país, desapareció al término de las obras” (Turner.Op.Cit; 27).

Los capitalistas panameños, surgidos originalmente en el latifundio y las ciudades terminales de Panamá y Colón, cifraron su actuación en el comercio y los servicios, en calidad de intermediarios con el capital extranjero, acaparando tierras y construyendo viviendas (De León; 1975:18). “Con la fundación de la República de Panamá, los comerciantes... se afianzan como el grupo hegemónico nacional” (Turner: Op.Cit:43).

En el enclave colonial de la Zona del Canal (militarizada) laboraban cerca de 15,000 personas en tiempos de paz y 50,000 en tiempos de guerra. En 1916, la compañía del Canal de Panamá obtiene bienes por cerca de 12 millones de dólares, de los cuales el 20% era comprado en Panamá (Gandásegui: Op.Cit; 30).

La “proletarización” es un proceso lento entre 1915 y 1936, debido principalmente a la casi total ausencia de industrias manufactureras en el país. La clase trabajadora está conformada en su mayoría por trabajadores del transporte, la construcción, el comercio y los servicios. “Parte no despreciable se encontraba desocupada o sub empleada” (Gandásegui: Op. Cit.; 32).

A raíz de la segunda guerra mundial, se produce un proceso de sustitución de importaciones que origina las primeras industrias importantes en el país, y la consecuente aparición de un proletariado industrial⁷.

La industria del cuero, panificadores; aceites, jabón, textil, etc. nacieron entre 1936 y 1960. Hubo a partir de 1960 una proletarización industrial efectiva.

El Sector Público por su parte no tuvo posibilidad alguna de desarrollarse sino hasta la década del 60 en adelante, y sobre todo toma un auge inusitado en la década del 70 del Siglo XX, cuando se crean 6 de los 13 Ministerios del Gobierno Central y cerca de 20 instituciones autónomas o empresas públicas. La planilla estatal subió de 28,857 trabajadores en 1960 (incluidos maestros, policías y médicos) a 135,000 en 1983⁸.

⁷ En 1950 el Producto Interno Bruto (PIB) de la Industria Manufacturera fue de 28.3 millones y su crecimiento anual entre 1946 y 1955 fue de 10%.

⁸ Según datos oficiales de la Contraloría General de la República de Panamá.

2. El Movimiento Obrero

Los trabajadores inmigrantes contratados para la construcción del ferrocarril no hicieron aportes importantes al movimiento obrero, debido según describe Mora, a tres factores importantes: el primero consistía en que procedían de países sin ninguna tradición de lucha obrera, con excepción de los europeos, que no eran la mayoría. El segundo factor fue la diferencia de idiomas, que dificultaba la comunicación, y el tercero de estos factores fue que la gran mayoría de estos trabajadores no sabían leer ni escribir (Mora: 1979; 4).

Los trabajadores panameños sin embargo, se mantenían relativamente informados de los cambios producidos en otras partes del mundo. Por ejemplo, no podía pasar desapercibido la creación del sistema de seguridad social del Canciller Alemán Bismark en la década del 80 del decimonono y por supuesto, las fogosas llamadas a la unidad del proletariado internacional que pronunciaron Carlos Marx y Federico Engels en el Manifiesto Comunista, redactado para la primera liga internacional comunista, en 1848.

Tampoco eran ajenas al conocimiento y la permeabilidad del sentimiento proletario, las luchas de los trabajadores a escala mundial por la reducción de la jornada de trabajo, que tuvo un punto culminante en la lucha de los obreros de Chicago de 1886 para implantar la jornada de 8 horas diarias.

Estos ingredientes ideológicos, aunado a las vituperables condiciones de trabajo existentes en el Istmo, principalmente en los trabajos de construcción del ferrocarril, y luego del Canal Francés pero también presente en la explotación de los trabajadores agrícolas, fueron caldo de cultivo para que los trabajadores empezaran a reaccionar naturalmente desde 1852, cuando se produce la primera huelga de los obreros de la Compañía naviera “Pacific Mail Steam Ship Company”, quienes se resisten a trabajar los días feriados por un salario igual al de las jornadas ordinarias.

También hubo huelgas de los estibadores de Taboga en 1853 (2 huelgas) por aumento de salarios; también, por la misma causa, hubo huelgas en 1868 y 1880 de los estibadores de la Compañía del Ferrocarril; en 1880, los cigarreros y los obreros del ferrocarril decretaron sendas huelgas. En 1881, los trabajadores del “Canal Francés” decretan una huelga para no trabajar los domingos. En 1883 los trabajadores del ferrocarril y los del muelle por ajustes salariales. Luego este mismo grupo de trabajadores realizó 3 huelgas en 1895, una de las cuales tuvo una duración de hasta 2 semanas.

Estas manifestaciones sin embargo, no tenían gran trascendencia en la sociedad debido al escaso peso de la clase obrera en el conjunto de la sociedad panameña y a la gran debilidad de los pocos núcleos obreros existentes.

Durante la construcción de los megaproyectos descritos, los propietarios buscaron, al decir de Gandásegui y Otros, en diversas partes del globo, una mano de obra que fuera resistente físicamente y barata (Gandásegui y Otros. Op. Cit.; 42). Pero las condiciones naturales del Istmo junto a la superexplotación a que eran sometidos los trabajadores determinaron su reacción, primero de resistencia personal que iba desde la rebeldía hasta el suicidio y luego, la reacción colectiva: la huelga.

B. Desarrollo Hacia Adentro

1. Los Primeros Movimientos.

A finales del Siglo XIX surgen los primeros núcleos obreros, de carácter mutualista, cuyos objetivos fundamentales eran brindar a sus miembros servicios sociales y auxilios tales como medicina, funerales, empleos, etc. (Mora: Op.Cit; 6) . Así por ejemplo los antillanos y negros (75% de los obreros contratados en 1910), “se refugiaron en logias, iglesias y sociedades mutuales como la Colours Progressive Association y la Nest Indian Protective League...” (Ricord Humberto en Temas: Op. Cit; 45)⁹.

Los panaderos se destacan entre las organizaciones mutualistas y protagonizan varios conflictos entre 1920-1922.

En 1922, grupos de artesanos, (panaderos, tipógrafos, carpinteros, sastres, etc.), organizan la Federación Obrera de la República de Panamá, influenciada por el anarquismo del organizado “grupo comunista” en la que sobresalen figuras como José María Blásquez de Pedro, de origen español, que a la postre sería considerado el padre del sindicalismo panameño.

En un corto período de tiempo sin embargo, la Federación pasa a posiciones más moderadas y conciliatorias al crearse bajo su propuesta, la Oficina de Trabajo en 1923 y finalmente asume un rol amarillista, al lado de Samuel Gompers, de la American Federation of Labour que entonces preconizaba la exclusión de los trabajadores en todo asunto político, y contrario a las ideas socialistas.

En 1924 se creó el Sindicato General de Trabajadores, también influenciado por el anarco sindicalismo, que llegó a tener miles de afiliados. El Sindicato organizó la “liga de inquilinos y subsistencias”, que en 1925 inició una huelga de no-pago de arrendamiento como respuesta al intento de aumentar los cánones, lo que provocó una de las más grandes y sangrientas batallas de los trabajadores y desempleados, que culminó en la intervención física del ejército norteamericano en las ciudades de Panamá y Colón.

Hay indicios históricos de que en 1930, después de la brutal represión del movimiento obrero en 1925 y años subsiguientes en los que se prohibían marchas, manifestaciones, propaganda sindical, etc., se fusionaron el Sindicato General de Trabajadores y la Federación Obrera, dando origen a la “Federación Sindical de Obreros y Campesinos de la República”.

En 1930 y desde las propias bases sindicales y de pequeños artesanos y estudiantes, se organiza el Partido Comunista que en efecto se vincula desde su origen al movimiento sindical. “El Partido Comunista, desde su fundación, trata de sustentarse en la clase obrera, y siguió con gran fervor al pie de la letra la tesis sectaria de “clase contra clase”, erradicada definitivamente de los partidos latinoamericanos con el VII Congreso de la Internacional Comunista en 1935” (Turner. Op. Cit.; 57).

Seguidamente en 1932, se desarrolla la segunda gran huelga de inquilinos en la que participan activamente los dirigentes sindicales comunistas y socialistas.

Entre 1936 y 1960, se da lo que Turner denomina el período de legalización (Turner: Op. Cit.; 61). La primera Ley Obrera panameña fue la Ley 6 del 29 de enero de 1914, que establecía la

⁹ En el trabajo las luchas obreras en Panamá 1850-1978, hay una larga y completa lista de las asociaciones mutualistas existentes en el Istmo en 1921, compuestas fundamentalmente por obreros extranjeros.

jornada de ocho (8) horas para los trabajadores del Comercio. Luego de esa conquista en 1923 se creó la Oficina del Trabajo y no es sino hasta 1948 cuando se dicta el primer Código de Trabajo.

Durante este período, los teóricos del movimiento obrero se dividen por posiciones ideológicas, surgen diversos sindicatos nacionales como la Unión de Empleados de Comercio (1931); Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Puerto Armuelles (1934). En 1944 se organiza varios otros sindicatos y en 1945 se crea la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP), de orientación eminentemente comunista.

En el plano internacional, en 1938 había surgido la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) cuyo antecesor era la Confederación Obrera Panamericana (COPA) fundada en 1918, que coadyuvó en varios países de América Latina, a la formación de distintas Centrales Obreras. Producto de su contemporización con los gobiernos latinoamericanos, promovió que los patronos y gobiernos se acostumbraran a la existencia de los sindicatos y aún a que fueran sus interlocutores, lo que tuvo su expresión también en Panamá.

Como alternativa a la FSTRP, pero más en el campo ideológico que sindical, nace en 1956 la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), afiliada a la Organización Interamericana de Trabajadores (ORIT) y ayudada económicamente por la American Federation of Labour de los EE.UU.

El Sindicalismo Social Cristiano aparece organizado en 1959, con la creación de Acción Sindical Panameña, que más tarde se convertiría en la Central Istmeña de Trabajadores (CIT) y que en 1992 se transforma en Central General de Trabajadores de Panamá (CGTP).

La Federación Sindical Mundial acuerda la creación en Panamá de una filial organizada como Confederación o Central ya que la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá se organizó con base en sindicatos, “en forma horizontal”. Así nace, agrupando en su seno a la mayor parte de la antigua FSTRP, la Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP), de orientación marxista, “clasista” en 1970.

2. La legalidad

Según César De León, entre 1941 a 1946 hubo un auge de libertades democráticas en el Istmo que permitió la creación de la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP) y la Asociación de Profesores en el Magisterio Panameño Unido, entre otros (De León: 1977; 23).

La Constitución de 1946 creó las bases para el reconocimiento de los derechos laborales con un rango constitucional. A su vez la FSTRP se afilió a la CTAL y luego a la Federación Sindical Mundial. Los comunistas, que venían de proponer y organizar los “frentes populares” contra el nazismo y el fascismo durante la 2da. Guerra Mundial como consigna de la Internacional Comunista, participaron activamente en la organización del sindicalismo legal.

Todos los antecedentes conllevan a la creación, con la participación de los sindicatos, del Código de Trabajo en 1948, basado principalmente en la Ley Federal del Trabajo Mexicana y el Código Laboral de Costa Rica.

El Código de Trabajo permitió la constitución de sindicatos mixtos, de oficios, de empresas e industriales, lo que facilitó la transformación de viejas estructuras mutualistas en modernos sindicatos (Mora. Op. Cit; 5).

La antigua sociedad de Tipógrafos se convirtió en un poderoso sindicato. También nacieron como sindicatos en esta época, el Sindicato de Choferes y Anexos de Panamá, el de Panaderos y

Dulceros; se constituyeron los sindicatos de la Cervecería Nacional; de Marineros; de Empleados del Comercio; de Periodistas; de Trabajadores Agrícolas Bananeros; etc. La gran mayoría de estos sindicatos se afiliaron a la FSTRP.

Durante este período son destacables las huelgas de los operarios del Bazar Francés (costureras) en 1956 por mejores condiciones de trabajo, y del Sindicato de Choferes y Anexos de Panamá, en el mismo año (1956).

En 1952, con la excusa de enfrentar una huelga de maestros y profesores, se desata una ola represiva en contra de los sindicatos que se extiende hasta 1955. “Los movimientos sindicales y juveniles decaen y se desorganizan” (Turner. Op. Cit.; 73).

3. La Década de los 60s

La sustitución de importaciones propició un auge económico en la República de Panamá nunca antes visto y ello a su vez facilitó la aparición, desde la fundación de las empresas industriales y manufactureras al calor de la terminación de la segunda guerra mundial, de un proletariado industrial, urbano y agrícola, que evidentemente promovía la organización y lucha por mejorar sus condiciones de trabajo.

Según datos de la O.I.T., el Producto Interno Bruto de Panamá en 1945 con respecto a 1950 en la industria, era de 77%, mientras que en 1956 era de 125%¹⁰.

El movimiento sindical tiene, durante el período 1945-1968, un crecimiento numérico que implica un salto cualitativo. “El sindicato se convierte en una organización que permite una coordinación eficaz y centralizada de las luchas obreras” (Gandásegui y Otros. Op. Cit.; 108)

En 1960, en la provincia de Bocas del Toro, se desarrolla la primera huelga contra la filial en esa provincia de La United Fruit Company, empresa que había garantizado hasta entonces una dirigencia comprada del sindicato (amarillo), por lo que la primera acción de los huelguistas es sustituir al sindicato entregado. Allí se firma un convenio colectivo que la empresa no respetaría, por lo que en 1961 y en 1963 se realizaron nuevos levantamientos huelguistas llegando en 1963 a 45 días de huelga, lo que para la época era una verdadera confrontación de tú a tú entre el sindicato (que en ese entonces agrupa al 80% de los miles de trabajadores de la empresa) y la empresa transnacional bananera más poderosa en ese momento en América Latina.

En 1965 los trabajadores del Ingenio Azucarero Santa Rosa, situado en la provincia de Coclé, en el centro del país, realizan una huelga por una nueva convención colectiva y aumento de salario. Debido a la tozudez de la empresa, el sindicato decide marchar a la Capital y pide negociar con la mediación del Presidente de la República.

Durante la marcha a pie y luego de su entrada a la ciudad capital, el conflicto de los cañeros que al inicio involucraba sólo a 300 trabajadores, se convierte en una reclamación nacional que amenaza con una huelga general indefinida, por lo que finalmente se firma un acuerdo que resolvió gran parte de los temas en conflicto, a favor de las demandas del sindicato.

La década del 60 significó un auge en el desarrollo industrial manufacturero y también industrial agrícola, que en 1970, representaba (la agroindustria) el 30.5% del volumen físico de producción de la industria manufacturera. (Gandásegui y Otros. Op. Cit; 117).

¹⁰ O.I.T. Situación y Perspectiva del Empleo en Panamá. Suiza. 1974.

En 1968, se propició el golpe de Estado militar que derrocó al gobierno constitucional, produciendo con ello una ruptura en la vida democrática del país, que obviamente afectó en lo inmediato, la legalidad relativa que hasta entonces y desde 1945 gozaban las organizaciones sindicales panameñas. Esta ruptura se vio sin embargo matizada por la consolidación del poder político por parte del General Omar Torrijos Herrera, que otorgó espacios desde el poder al movimiento sindical, aunque ello a la vez significó en la práctica la cesión de parte de la soberanía sindical, por lo menos durante la década del 70 del Siglo XX.

C. Los Gobiernos

Panamá nace a la vida republicana hace apenas 100 años, pero lleva el estigma de las rivalidades políticas basadas en la lucha entre los clanes de la oligarquía por espacios de poder (Soler: 1970; 4).

La nueva República heredó las viejas estructuras sociopolíticas y también los viejos partidos políticos. De hecho la Junta Provisional de Gobierno independentista se componía principalmente, de miembros de los dos partidos tradicionales de la Gran Colombia: Liberal y Conservador, que originaron sus diferencias en la lucha por la tierra y las transformaciones sociales pero que devinieron en armatostes legendarios que se turnaban en el poder político, ajenos a la realidad de la nación.

La independencia de Panamá de Colombia se debió entre otras cosas, a la falta de atención que ninguno de los dos bandos le brindaba a sus necesidades, mediatizada por el expansionismo norteamericano en la región (Soler: 1976; 18).

El primer Presidente de Panamá fue Manuel Amador Guerrero, de tendencia conservadora, quien firma en 1904 con Estados Unidos de Norte América, un convenio por el cual se le otorga curso legal en el país al dólar norteamericano.

El Código Penal de Colombia, que se acordó que regiría en el país hasta tanto se aprobara uno nuevo, constituía en delito la huelga y la sancionaba con prisión.

La Ley 7 del 11 de junio de 1904 prohibía la inmigración de anarquistas al país.

El Doctor Belisario Porras, del Partido Liberal, ganó la primera magistratura del país en 1912 y luego en dos ocasiones más, cuyos mandatos se distinguieron por verdaderos aportes al movimiento sindical y popular, aunque siempre supeditado a los intereses norteamericanos. Como queda dicho, la primera Ley a favor de los trabajadores se dictó bajo su mandato en 1914 (Ley 6 del 29 de enero de 1914, por la cual se fija en 8 horas la jornada de los trabajadores del Comercio).

El Partido Liberal, a través del Doctor Porras, patrocinó en 1921 la fundación de la Federación Obrera, lo que le valió el mote de “amarilla”. También la creación de la Oficina de Trabajo en 1923, adscrita a la Secretaria de Fomento y Obras Públicas fue promovida por el Partido Liberal. Se realizaron importantes cambios estructurales bajo la bandera del “liberalismo social” (Soler: Op. Cit; 20)

En 1923 surge a la vida política el grupo Acción Comunal, compuesta por intelectuales y militantes de la clase media que empezaban a cuestionar el monopolio político de los grupos oligárquicos organizados en el Partido Liberal y Conservador, y que llegaron al poder pocos años después, previos intentos de golpes de Estado.

En 1936, bajo la Presidencia del Doctor Harmodio Arias Madrid apoyado por Acción Comunal, se modificó el escandaloso Tratado del Canal de Panamá de 1903, eliminando el derecho de intervención de Estados Unidos en Panamá y su derecho a garantizar nuestra independencia.

En 1940, después de toda clase de conspiraciones y elecciones amañadas, surge al poder el Dr. Arnulfo Arias Madrid, quien encabeza un gran movimiento populista con base en la clase media y a favor de los sectores populares. Fue destronado en poco tiempo a la fuerza, lo que ocurriría otras veces más, en 1968 y en 1984. Durante su mandato se le dio el derecho al voto a la mujer, se creó la Caja de Seguro Social y se realizaron obras que favorecieron al movimiento popular, incluidos los sindicatos pero también se absorbió a la clase media al poder oligárquico (Soler. Op.Cit; 31).

Como reacción al populismo del Dr. Arias y sus seguidores, la vieja oligarquía se reorganizó y en alianza con los militares impone gobiernos de corte evidentemente impopulares. Así en 1955, es asesinado el entonces Presidente y ex militar José Antonio Remón Cantera, magnicidio que impidió por el momento, el camino a la dictadura. En 1960 y 1964 los “nuevos liberales” ganan las elecciones de dudosa transparencia, pero los sectores populares sienten que se trata de gobiernos aislados de las necesidades del pueblo, salvo cuando en 1964 el gobierno nacional rompe relaciones con los Estados Unidos producto del asesinato de más de 20 jóvenes panameños y más de 500 heridos a manos del Ejército de los Estados Unidos, acantonados en la “Zona del Canal”, por intentar izar la bandera nacional en ese territorio.

En 1968 un movimiento de oficiales de la Guardia Nacional rompe con la institucionalidad y depone al electo Dr. Arnulfo Arias Madrid, asumiendo el control del país en una confusa posición ideológica que se aclara un año después cuando en 1969, el General Omar Torrijos Herrera vence una conjura en su contra y se consolida como el Jefe de Estado y de las Fuerzas Armadas, dirigiendo un gobierno populista por una década entera.

Entre 1968 y 1981, el movimiento sindical se benefició de la gestión gubernamental, desde donde se toman medidas trascendentales como la creación del Código de Trabajo en 1972, que obliga al Estado panameño a garantizar y promover el sindicalismo. Durante esta década se ratificaron en Panamá la mayor parte de los Convenios de O.I.T. que se habían hecho en nuestra historia.

El Código de Trabajo en su artículo 1066 autorizó la creación de CONATO y le adscribe la responsabilidad de designar a los representantes sindicales en los organismos oficiales y para las delegaciones internacionales; le asigna una partida fija anual para su funcionamiento.

Torrijos solicitó sin embargo, a los sindicatos dos cosas: Primero que defendieran el Código de Trabajo que era su conquista, y segundo, que algunas reclamaciones sociales a los empleadores las pospusieran, en aras de garantizar una unidad nacional para enfrentar la lucha por el rescate total de la soberanía del Canal.

En 1977 se firmaron los Tratados Torrijos-Carter que abolieron gradualmente el enclave colonial del Canal de Panamá y la “Zona del Canal” bajo el imperio de los Estados Unidos en territorio panameño. El General Torrijos murió cuatro (4) años después, en 1981, sin haber resuelto parte de sus postergados compromisos con el movimiento sindical panameño.

Fue una época de gobiernos impuestos donde, gracias a un populismo acendrado por un caudillismo nato, el sindicalismo vivió, a nuestro juicio, el mayor auge en crecimiento numérico y cualitativo.

Con la desaparición física del General Torrijos, en el marco internacional de la crisis económica, caracterizada por los cambios estructurales propuestos por las Instituciones Financieras Internacionales¹¹, surge una casta militar ávida de poder, encabezada por Manuel Antonio Noriega,

¹¹ Desde 1982, economistas importantes de la talla de Juan Jované advirtieron de la amenaza de las recomendaciones de “cambios estructurales” del F.M.I, dirigidos a liberalizar la economía.

que intentó aliarse con el movimiento obrero en función de sus intereses personales pero con un demagógico discurso nacionalista, lo que segmentó al movimiento sindical entre los que apoyaban al gobierno y los que se le oponían. Fue la época oscurantista del movimiento sindical cuya división aún hoy deja sentir sus efectos.

Este periodo se caracterizó por constantes cambios Presidenciales, y un enfrentamiento entre la nación panameña y el Gobierno de Estados Unidos que declaró un embargo económico contra Panamá en 1988, por una parte, y por la otra, el enfrentamiento interno virulento, por la defensa de los derechos humanos.

La disyuntiva impuesta de hecho por los militares, era defender la soberanía a costa de los derechos humanos o viceversa, lo que terminó con la invasión militar norteamericana a nuestro país el 20 de diciembre de 1989, y que nuevamente dividió al movimiento popular y sindical en cuanto a la cualificación que se hizo de éste fenómeno, de sus causas y consecuencias.

D. El Nuevo Escenario Democrático:

1. Cambios Políticos. Reacción de los Sindicatos

Las reacciones del Movimiento Sindical en el marco de un gobierno relativamente desmilitarizado¹² fue la de reajustar su actitud y aún sus propias estructuras.

La invasión militar y aún los actos que le precedieron habían dejado profunda huella en el cuerpo social panameño y de ello no escapaba el movimiento sindical. Al plantearse en primer lugar como abordar las relaciones con el nuevo gobierno, relativamente democrático, surgieron grandes y profundas discusiones en el seno del movimiento sindical panameño que conllevó incluso a su división estructural.

En 1990 surgió la Central General de Trabajadores de Panamá (CGTP) que sustituye a la Central Istmeña de Trabajadores (CIT), de orientación demócrata-cristiana, precisamente producto de las contradicciones que originaban el hecho que algunos dirigentes no sólo apoyaron al nuevo Gobierno, sino que incluso formaban parte de él.

Luego en 1993, también sobre la base de divergencias en el seno del movimiento sindical, surgió la Confederación General de Trabajadores (CGT).

La Central Auténtica de Trabajadores Independientes (CATI) había mantenido una postura de enfrentamiento y en ocasiones coyunturales, de dialogo con el Gobierno surgido de la invasión, junto con otros sindicatos nacionales, que en ese momento no formaban parte del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO).

La Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP), junto a la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP) y en menor medida la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), mantuvieron una actitud hostil frente al nuevo gobierno, que era en alguna medida recíproca.

La Federación Nacional de Empleados Públicos (FENASEP) organizó junto a CNTP y los sindicatos de las empresas estatales, las primeras manifestaciones de protesta por medidas económicas y laborales asumidas por el Gobierno Nacional, lo que culminó en 1990 con la expedi-

¹² Con la invasión militar de 1989 desapareció el ejército panameño pero el ejército Sur de los Estados Unidos se retiró oficialmente, en julio-agosto de 1990; regresa frecuentemente a petición del Gobierno, hasta 1992.

ción de una Ley (N° 25 de 14 de diciembre de 1990) aprobada con carácter de “urgencia notoria”, dirigida a destituir a los funcionarios públicos que habían realizado huelgas y participado en marchas recientes. Esta Ley fue demandada a nivel nacional e internacional y finalmente, en 2001, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) condenó al Estado Panameño a pagarles una indemnización por dictar dicha Ley atentatoria contra los Derechos Humanos de los trabajadores.

En 1990, el Gobierno Nacional era dirigido sin militares por primera vez desde 1968 pero tomó importantes medidas laborales como la suspensión y prórroga de las convenciones colectivas por un período de dos (2) años o sea, entre 1990 y 1992¹³.

Su primer Decreto, el No. 1 del 26 de diciembre de 1989, ordenaba la destitución sin juicio previo de todos los servidores públicos que habían colaborado con el régimen militar, a través de los llamados “Batallones de la Dignidad”. Posteriormente se dictaron 5 ó 6 Decretos adicionales con el mismo objetivo entre 1990 y 1991.

2. Democracia y Movimiento Sindical

Entre 1990–94 el movimiento sindical pasa por un período de reacomodo que toma en cuenta sus debilidades estructurales, puestas de manifiesto en la década anterior. A la vez es sometido a duras pruebas cuando se inicia una embestida política pero sobre todo ideológica por parte de los sectores antisindicalistas del Gobierno y con el apoyo de una buena parte de los empleadores.

El Consejo Nacional de la Empresa Privada y la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa (CONEP) junto a la Cámara de Comercio, habían sido pilares importantes en la lucha política de finales de los 80’ contra el gobierno militar, por lo que ahora, con la basta experiencia de esa lucha, algunos de sus dirigentes y miembros consideraban que había llegado la hora de “ajustarle cuentas” al movimiento sindical, que a su juicio desde 1970 había impuesto sus criterios a gran parte del sector empresarial.

Frente a esa embestida, el movimiento sindical adoptó distintas posiciones en torno a como enfrentar la coyuntura. Algunos optaron por el diálogo y la concertación directamente con el sector empresarial organizado. La Fundación del Trabajo, organismo no gubernamental en el que participan las organizaciones miembros de CONATO y CONEP, y que es dirigido paritariamente por ambos sectores, data de principios de los 90’.

Otro sector, más radicalizado, optó por el enfrentamiento y la lucha en las calles pero la realización y combinación de ambos métodos de hecho, en vez de inmovilizar a los trabajadores como en el pasado reciente, permitió su presencia en buena parte de la vida nacional, sobre todo en lo concerniente a temas laborales y sociales.

Los empleados públicos por su parte, producto de las contradicciones internas del Gobierno del período 1990-1994, obtuvieron la expedición “desde arriba”, de la Ley de Carrera Administrativa¹⁴. Ello hizo que la lucha se centrara desde entonces en la aplicación, vigencia y reforma legislativa de dicha Ley.

¹³ Ley 13 de 1990.

¹⁴ El Proyecto de Ley fue promovido por un sector del Partido Demócrata Cristiano en la Asamblea Legislativa y aunque recogió el resultado de luchas anteriores, no se debió a la movilización de los trabajadores en ese momento.

E. Modelos de Acción Sindical

1. Cambios en las Estrategias y Comportamientos Sindicales

Como se ha señalado, el movimiento sindical a partir de los 90' inicia una revisión hacia adentro y en la estrategia frente a las exigencias de las nuevas condiciones, lo que conllevó al aumento de la atomización de los sindicatos, pues algunas autoridades gubernamentales y algunos empleadores promueven el amarillismo y la división entre los sindicatos y por otro lado, el clima de libertad que vive el país permite y fomenta que por “diferencias personales” se desgajen y se creen nuevos sindicatos, sin aumentar sustancialmente el universo total de afiliados.

A pesar que después de la “guerra fría” se ha intentado imponer el concepto neoliberal del “fin del trabajo” y de los sindicatos, la interacción subregional y regional ha propiciado el reagrupamiento del movimiento sindical, aunque todavía sin mayor vinculación a la base, desorientado y con una tasa de afiliación reducida, pero con esperanza de mejorar, apuntando a la unidad programática como objetivo a mediano plazo.

En cuanto a la centralización, ya se ha descrito que han surgido tres (3) nuevas organizaciones obreras de carácter nacional, pues también en 1997 nace Convergencia Sindical (CS), sumando un total de ocho (8) participantes en CONATO.

Se ha promovido, en aras de la Unidad programática, y bajo los auspicios de la Fundación Frederich Ebert, la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), bajo la visión de “transformar el movimiento sindical y la construcción de una estructura capaz de responder a los intereses de los trabajadores”, proponiéndose “respetar, tolerar la diversidad en lo ideológico-político, la autonomía de las organizaciones...”, según su plataforma estratégica de política sindical¹⁵.

Cuatro de las ocho organizaciones que participan en CONATO han participado de esta iniciativa: la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP); Convergencia Sindical; La Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP) y la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP).

A pesar de que en su programa se habla de concretar el esfuerzo unitario en tres (3) años, lo cierto es que hasta la fecha no se ha realizado. Según el sentimiento recogido en la presente investigación no hay objeciones ideológicas insalvables para concretar dicho esfuerzo. Si hay muchos temores en seguridades de carácter personal y material al respecto pues deben definirse cosas como que hacer con el patrimonio de los actuales Centrales Obreras, qué pasará con su dirigencia actual, etc. A nuestro juicio, el cambio debe ser más profundo y debe tocar incluso a la legislación nacional, que no contempla ni está estructurada para una Central/nica de los Trabajadores.

También en el sector público se han dado fraccionamientos y reacomodos. Recientemente se creó la Confederación de Organizaciones Gremiales de Maestros y Profesores, que agrupa a las principales organizaciones de docentes del país.

La FENASEP reportó en 1988 cuarenta y siete (47) organizaciones de base miembros, pero en 2002 sólo se reportan veintisiete (27), y aunque más adelante analizaremos este fenómeno, basta por ahora señalar que gran parte de esas otras 20 organizaciones que no forman parte de FENASEP ya se han reinscrito en otras Centrales Obreras, o han desaparecido por causa de las

¹⁵ De acuerdo a los documentos del 1er. Congreso Declarativo y Programático, realizado en la Ciudad de Panamá en agosto de 1999 de la CUT.

privatizaciones de empresas estatales. FENASEP busca convertirse sin embargo en una Confederación, a partir de su último Congreso realizado en el 2002.

2. Clasismo y Legitimidad en el Sistema Democrático

Sin lugar a dudas que, a pesar de las embestidas neoliberales, de las modernizaciones empresariales, la globalización hasta del propio mercado de trabajo¹⁶, de las privatizaciones y todas las medidas tendientes a afectar la actuación de los sindicatos, el movimiento sindical existe, se legitima día a día y en la actual coyuntura política y económica nacional, juega un papel importante al servir de interlocutor del Gobierno Nacional y de los empleadores organizados, en las diferentes mesas de dialogo que se han abierto, producto del entendimiento generalizado sobre todo de la clase política, de que hay temas que afectan al conjunto de la nación y como tal deben ser abordados.

En ese marco, la actuación del movimiento sindical panameño, maduro, con experiencia de lucha, se inserta en el sistema democrático desde dos vertientes: de la concertación sin abandonar la crítica y haciendo aportes valiosos a la discusión (protesta con propuestas) y de la movilización casi permanente en defensa de los intereses de los trabajadores.

En los últimos tres años el movimiento sindical ha sido constante en la lucha contra las privatizaciones, por la defensa de la Caja del Seguro Social, contra el aumento del costo de vida y por ajustes salariales cónsonas con las necesidades básicas. Ha hecho importantes aportes en la búsqueda de soluciones a conflictos como la garantía de agua potable a toda la población sin privatizar el beneficio; la reactivación económica, basada en el uso de parte de los ahorros nacionales; la crisis creada por el aumento del pasaje urbano, etc.

Pero por otra parte, las constantes movilizaciones contra la corrupción de las autoridades y políticos; contra el mal servicio público de las empresas privatizadas, por la defensa de la Caja del Seguro Social, etc., junto a la constante movilización y denuncia de los gremios de servidores públicos a nivel nacional e internacional y de los trabajadores de la construcción han conllevado a una presencia sentida en la vida nacional, que legitima y de alguna manera fortalece nuestro débil movimiento sindical.

F. Los Años 90'

Durante 1990-1994 sin embargo, se fijaron las bases para realizar cambios estructurales que en efecto llevaría a cabo el Gobierno electo para el período siguiente: 1994-99¹⁷. Así, en 1992 se dictaron varias leyes encaminadas a privatizar las empresas y servicios estatales. La Ley 16 del 14 de julio de 1992 “Por la cual se establece y regula el proceso de privatizaciones de empresas, bienes y servicios estatales”, es conocida como la Ley marco de privatización. Y en efecto se llevó a cabo la primera de una serie de privatizaciones, recayendo este hecho en la empresa estatal de Cemento “Bayano”.

¹⁶ Por virtud del acuerdo de Marrakesh, las autoridades panameñas están obligadas a expedir permisos de trabajo a los nacionales de los países miembros de la O.M.C. (Organización Mundial del Comercio)

¹⁷ En 1994 el Dr. Ernesto Pérez Balladares ganó la Presidencia de la República como candidato del Partido Revolucionario Democrático (PRD), de tendencia socialdemócrata, pero realizó los cambios neoliberales más profundos.

En 1992 se dictó la Ley 25 que excluyó de la aplicación de una serie de normas del Código de Trabajo en materia principalmente de salarios, recargos y estabilidad, a los trabajadores de las “Zonas procesadoras de bienes y materias para la exportación”.

Se dictó un Decreto Ejecutivo que permitía el “retiro voluntario” de los servidores públicos a cambio de una indemnización que alcanzaba hasta veinticuatro (24) meses de salario.

Se iniciaron conversaciones para ingresar a la Organización Mundial del Comercio (O.M.C.) que luego culminaron en 1997, bajo otro Gobierno. Finalmente se firmaron acuerdos con las Instituciones de Financiamiento Internacional que comprometían al país con cambios estructurales profundos.

En 1995 se propone por parte del Gobierno Nacional, la reforma laboral flexibilizadora del Código de Trabajo que abarcó principalmente la reducción de los costos del despido, la liberalización de los contratos y la ampliación de la cobertura de la convención colectiva además de los correspondientes ajustes en la estabilidad y en las normas de procedimiento.

La consigna era crear más fuentes de empleo, lo cual no sólo no ha ocurrido sino que incluso la tasa de empleo anual se redujo entre 1996 y 1998 pues del análisis de las cifras oficiales sobre crecimiento del empleo, se concluye que entre 1992 y 1995 se crearon un promedio anual de 4.78% puestos de trabajo mientras que entre 1996 y 1999 sólo se crearon solamente 3.30 % empleos por año.

Entre 1995 y 2000 Panamá ingreso a la Organización Mundial del Comercio; se privatizaron todas las empresas estatales y algunos servicios públicos; se disminuyeron los aranceles proteccionistas de las industrias y de la agroindustria; se renegoció la deuda externa y en fin, se cumplió casi totalmente con las recetas neoliberales, pero el resultado hasta ahora es un aumento desproporcionado del desempleo, que actualmente según cifras oficiales suma el 14.1%, en comparación con el 13.58% de 1998 y el 11.18% de 1999.

Se eliminaron beneficios sociales como el fondo complementario de los empleados públicos en virtud del cual con un aporte de 2% del salario y otro tanto por parte del Gobierno, se podían jubilar con el último salario; se aumentó la edad de jubilación de 55 años a 57 para las mujeres y de 60 años a 62 para los hombres.

La pobreza llega a un 37.3% mientras que la pobreza extrema se estima en 18.8% según cifras oficiales de las Naciones Unidas. Los índices de pobreza entre 1970 y 2000 se mantuvieron entre 37% y el 42%, mientras que la pobreza extrema osciló entre 20 y 25%¹⁸.

La pobreza en las áreas indígenas llega hasta el 90% mientras que en las áreas urbanas alcanza un 23%. El 85% de las viviendas de los hogares pobres no posee alcantarillado o tanque séptico; el 55% de los hogares pobres no poseen electricidad. El 14.4% de los niños menores de 5 años padecen de desnutrición crónica (23.3% de los pobres).

La tasa de mortalidad infantil está en 1 por cada 1,005 nacidos vivos para el año 2000. El 6.1% de menores de 17 años no han completado los estudios primarios (6 años). La cifra es de 21% en los hogares pobres. Para 1997, los trabajadores pobres constituían el 69.8% del sector informal de la economía (ayudantes familiares, trabajadores de empresas con 5 ó menos empleados, independientes y empleados domésticos).

Agréguesele a esto, según datos de O.I.T., el sector informal produjo el 80% de los empleos en América Latina entre 1990-94, realidad de la que no escapa nuestro país¹⁹.

¹⁸ Informe de PNUD. Op.cit.

¹⁹ Informe Subregional sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo. San José. 2001

Según el Índice de Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Panamá 2002 (medición de acceso al conocimiento; longevidad y nivel decente de vida) “En el Panamá de hoy coexisten, casi sin rozarse, dos países; el país de los no pobres y el país de los pobres”. Resalta “(...) que en la penumbra panameña, hay mucha pobreza” (PNUD: 2002; 13), y concluye que “Hay evidencia contundente de que el modelo de desarrollo no responde a las necesidades diversas que se desprenden de las diferentes expresiones y rostros de la pobreza” (PNUD; Op. Cit.; 6).

Por último, el Producto Interno Bruto (PIB) creció en Panamá durante los últimos 10 años, a un promedio de 3 %, siendo que en los últimos cuatro (4) años ha venido decayendo hasta el 1% anual. El Ingreso Per cápita Anual, promedia los B/3,000 pero al analizar la distribución real de la riqueza nos encontramos con que nuestro país ocupa un deshonroso segundo lugar en Latinoamérica y quinto en el mundo, como la peor distribución de la riqueza o sea, donde se sienta y se asienta la desigualdad social²⁰.

Según el informe ARPE de O.I.T²¹, entre 1950 y 1971, el PIB panameño creció a una tasa anual de 6.5%, mientras que entre 1972 y 2000 el crecimiento fue de sólo 3.6% anual.

En los 90 según el informe descrito, la economía panameña refleja los impulsos de la globalización y apertura de mercados, de la cual sobresale el pesado fardo de la deuda externa, que en 1999 representó el 3.58% del PIB, y el servicio de la misma afectó al 22.1% del presupuesto de la nación en ese año. Durante la década del 90 del siglo XX, se pagaron 5,536 millones de balboas a la deuda externa, que a principios de esa década era de 3,500 millones de balboas pero al final de la misma era de 5,568 millones de balboas.

El informe ARPE resume que en materia de déficits de empleo y trabajo decente, Panamá presenta en los 90 avances y retrocesos. Así por ejemplo, 6 de cada 10 nuevos empleos surgieron en el sector formal urbano pero las mujeres aumentaron su empleo en el sector informal, representando este tipo de empleo en 1999, el 24.1% de los empleos.

El trabajo informal es una realidad que afecta a todo el cuerpo social en tanto que se trata de la exclusión de un gran número de personas de la protección laboral y la seguridad social. Se trata en concreto de la afectación en las condiciones de empleo y remuneración; condiciones de higiene y seguridad; ausencia de seguridad social; de libertad sindical y de acceso a la justicia laboral (MURGAS TORRAZA Y TORRES DE LEÓN: 2001).

G. Cifras Sobre Afiliación Sindical

En 1977 existían en el país 4 organizaciones obreras de nivel nacional participantes de CONATO; La Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), que afiliaba a 12 federaciones sindicales y 62 sindicatos, los que representaban el 29% del total de los sindicatos y 34% de los afiliados del país.

También estaba afiliada a CONATO la Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP), que en ese entonces reportaba 8 Federaciones y 37 sindicatos que afiliaban al 33.3% de los trabajadores sindicalizados del país.

²⁰ Panamá en Cifras. Contraloría General de la República. 2002

²¹ Análisis y Revisión de Políticas de Empleo en Panamá. Mayo de 2002

Por su parte la Central Istmeña de Trabajadores (CIT) aglutinaba 6 federaciones sindicales y 25 sindicatos, representando el 6% del total de los trabajadores inscritos en algún sindicato.

La Central Panameña del Transporte Terrestre (CPTT) aglutinaba 3 federaciones y 17 sindicatos, que representaban el 7.6% de los trabajadores organizados del país.

Las organizaciones miembros de CONATO, constituido formalmente desde 1973 al principio por la CTRP; CNTP; CIT y las Federaciones Independientes, mantenían en conjunto una afiliación sindical del 65%, mientras que los sindicatos independientes no integrados a CONATO ni a ninguna federación o confederación, representaban el 34.20% de la afiliación nacional²².

En este periodo, es de destacar que la Central Auténtica de Trabajadores Independientes (CATI) estructuraba a 3 Federaciones y 19 sindicatos que agrupaban al 4.09% de los sindicalistas de todo el país (Turner. Op. Cit; 92).

La situación de los sindicatos ha variado a nuestro juicio en forma dramática por la atomización y centralización del movimiento sindical panameño, sumado a la merma de su membresía por efectos del crecimiento del número de pequeñas y medianas empresas, donde casi no hay sindicatos, o la reconversión de las grandes empresas, lo que ha traído como consecuencias la disminución de mano de obra contratada.

Los sindicatos han visto reducida su membresía también por el aumento de trabajadores en el sector informal de la economía, que tiene como causa y efecto entre otras cosas, la “desregulación” de la normativa laboral.

El resultado de la última década (1990-2000) ha sido el siguiente:

Del total de la población ocupada, se encuentran afiliados a sindicatos solamente el 25.7%. Dicho de otro modo, el 64.29% de los trabajadores del sector formal de la economía no están organizados en forma alguna.

Los trabajadores organizados se agrupan así: el 17.04% pertenece a alguna organización miembro de CONATO, mientras que el 8.66% pertenece a sindicatos no integrados a CONATO. Si comparamos estos datos con los que existían en 1978, encontraremos que la distribución porcentual entre CONATO y los sindicatos independientes ha tenido pocas variaciones a pesar que hoy en vez de 4, existen 8 organizaciones obreras agrupadas en CONATO. Tales guarismos hacen llegar a la conclusión que el movimiento sindical panameño está profundamente atomizado y sólo crece en estructura pero no en tamaño o sea en cobertura de afiliación.

CONATO aglutina, a través de sus organizaciones miembros un total 30 federaciones y 250 sindicatos, mientras que los sindicatos independientes suman 114. Al respecto debemos destacar que las organizaciones de transportistas suman 44 de las 114 independientes, debido quizás a que son organizaciones duales pues por una parte se consideran sindicatos de trabajadores pero por la otra, debido a la legislación de beneficio social de los 70, estos sindicatos pueden organizar terminales de transporte colectivo y selectivo lo que los hace convertirse en verdaderas empresas (pequeñas, medianas y grandes).

La mayor cantidad de sindicatos se concentra en el sector comercio, en donde CONATO reúne 61 agrupaciones mientras que el sector independiente agrupa 21, para un total de 82. Luego siguen en su orden, el sector de la agricultura y ganadería, que agrupan a 49 organizaciones de CONATO y 7 independientes; y el comercio al por mayor y menor, que agrupa a 36 organizaciones de CONATO y 19 independientes, según datos obtenidos de CONATO y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

²²Datos tomados de “Las Organizaciones Sindicales en Panamá”. Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Panamá. 1978.

Cuadro N° 1
Cantidad de Sindicatos Registrados

SECTOR	CONATO	INDEPENDIENTES	TOTAL
AGRICULTURA, Y GANADERIA	49	7	56
PESCA	10	4	14
INDUSTRIA	44	6	50
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	5	3	8
CONSTRUCCIÓN	7	7	14
COMERCIO	36	19	55
TRANSPORTE	9	44	53
SERVICIOS	61	21	82
SECTOR PUBLICO	29	3	32
TOTALES	250	114	364

Fuente: Ministerio de Trabajo, CONATO y Oficina de O.I.T. Panamá.

No existen datos sobre la clasificación de los sindicatos independientes pero las organizaciones miembros de CONATO las hemos podido clasificar de acuerdo a la descripción de los tipos de sindicatos que establece el código de Trabajo, que se describen como de empresa, industrial, mixto y gremial. Agregamos también en un cuadro aparte, datos acerca de las cooperativas y asociaciones que participan en CONATO.

Según los datos recolectados, hay 108 sindicatos de Industria participantes en CONATO, 51 gremiales y 50 de empresa, lo que significa que a pesar de todo, los sindicatos de industrias siguen prevaleciendo como la mejor forma de organizar a los trabajadores. No se pudieron obtener datos acerca de la cantidad de empresas que abarcan los sindicatos aglutinados en CONATO o independientes por no existir ningún tipo de estadística al respecto.

Cuadro N° 2
Clases de Sindicatos

CLASE DE SINDICATO	CTRP	CGTP	C. SINDICAL	CONUSI	FENASEP	CNTP	FSTRP	CGT	TOTAL
DE EMPRESA	19	10	6	8	0	7	0	0	50
DE INDUSTRIA	27	15	22	23	0	15	4	2	108
GREMIAL	2	21	14	2	0	4	1	7	51
MIXTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASOCIACION	6	4	0	3	27	0	0	0	40
COOPERATIVA	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	54	51	42	36	27	26	5	9	250

Fuente: Análisis Propio en base a datos de CONATO.

En cuanto al peso o grado de representatividad de las centrales y federaciones que participan en CONATO podemos destacar que la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) es la que posee una mayor cantidad de sindicatos (54) que representa el 17.64% de todos los afiliados a las organizaciones de CONATO.

La Central General de Trabajadores de Panamá se estructura con 51 sindicatos y representa el 6.60% de la afiliación total de los integrantes de CONATO. Convergencia Sindical afilia 42

sindicatos y representa el 7.57% de la membresía total de las organizaciones de CONATO, mientras que la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) aglutina a 36 sindicatos y representa el 39.85% del total de trabajadores integrados en CONATO. Hay que destacar que forma parte de CONUSI el sindicato nacional de trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS), con una afiliación de más de 40,000 miembros registrados y que a su vez representan el 77% de la afiliación de CONUSI.

Luego tenemos a la Federación Nacional de Asociaciones y Organizaciones de Empleados Públicos (FENASEP) que como su nombre lo dice, agrupa sólo a trabajadores del sector público. Posee 27 asociaciones afiliadas y representa el 16.79% de la afiliación total de las organizaciones miembros de CONATO.

La Central Nacional de Trabajadores de Panamá representa a 26 Sindicatos y el 7.38% de los afiliados a las organizaciones que integran CONATO. La Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá posee 5 sindicatos y representan el 2.32% de la afiliación a las organizaciones que integran CONATO y finalmente, la Central General de Trabajadores (CGT) se organiza con 9 sindicatos y representa el 1.85% del total de la afiliación de todas las organizaciones miembros de CONATO.

Cuadro N° 3
Distribución de los Sindicatos Por Sector de la Economía

SECTOR	CTRP	CGTP	C.SIND	CONUSI	FENAS.	CNTP	FSTRP	CGT	INDP.	TOTAL
AGRIC. Y GAN.	9	19	7	8	0	0	0	6	7	56
PESCA	5	0	3	1	0	1	0	0	4	14
INDUSTRIA	8	9	9	6	0	10	1	1	6	50
ELECTRICIDAD	0	0	4	1	0	0	0	0	3	8
CONSTRUCCIÓN	2	1	2	1	0	1	0	0	7	14
COMERCIO	11	6	2	11	0	3	2	1	19	55
TRANSPORTE	1	2	4	0	0	1	0	1	44	53
SERVICIOS	18	14	11	6	0	10	2	0	21	82
SECTOR PUBLICO	0	0	0	2	27	0	0	0	3	32
TOTALES	54	51	42	36	27	26	5	9	114	364

Fuente: Ministerio de Trabajo y CONATO

Por último, la distribución de género en la composición sindical panameña se estratifica así: En las organizaciones miembros de CONATO, el 75.86% son hombres mientras que el 24.14% son mujeres o sea, una proporción de 3 a 1. Es evidente la limitación de las mujeres en la participación sindical y aunque ello se trata de explicar con base en razones de carácter tradicional-cultural, lo cierto es que la mujer, que representa según cifras de O.I.T. (Informe ARPE), cerca del 50% de los asalariados en todo el país, no tiene mayor participación aún en la actividad sindical.

Cuadro N° 4
Distribución De Afiliación Sindical Por Genero (%)

CENTRAL OBRERA	HOMBRES	MUJERES
CTRP	82.74	17.26
CGTP	62.38	37.62
CONV. SINDICAL	69.54	30.46
CONUSI	97.86	2.14
FENASEP	S/DD	S/DD
CNTP	62.24	37.76
FSTRP	79.77	20.33
CGT	76.5	23.5
TOTAL	75.86	24.14

S/DD= Sin datos disponibles

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

En el dirigencia sindical, a pesar de los discursos a favor de las mujeres y la igualdad de género, lo cierto es que de 111 secretarías nacionales, que se dividen en 111 principales y 92 suplentes, 87 hombres actúan como principales (78.38%) y solamente 24 mujeres fueron electas para cargos principales. En cuanto a los suplentes, 71 son hombres (77.17%) mientras que el resto o sea 21, son mujeres.

Es de destacar que la FENASEP ha tenido entre sus máximas figuras una Secretaria General; Xiomara Ambulo, aunque no hay datos acerca de la proporción por género de participación en esta organización. Actualmente CNTP es dirigida por Norma Cano, veterana dirigente sindical y defensora de los derechos de la mujer. Por su parte, Convergencia Sindical tiene como Secretaria General adjunta a otra destacada dirigente, Julia Suiira. El resto de las centrales obreras no presentan mujeres dirigentes a los más altos niveles.

La central obrera que más dirigentes mujeres posee es C.N.T.P con 11 mientras que la que menos representación del género femenino poseen son CTRP y FSTRP, con 2 cada una.

No hay datos disponibles acerca de la distribución por género de la dirigencia de los sindicatos independientes.

Cuadro N° 5
Dirigencia Sindical Según Género (%)

CENTRAL	SEC.NAC.	PRINCIPALES		SUPLENTES	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
CTRP	11	10	1	10	1
CGTP	15	9	6	13	2
C.SINDICAL	14	11	3	8	6
CONUSI	15	12	3	14	1
FENASEP	18	13	5	0	0
CNTP	16	12	4	9	7
FSTRP	11	10	1	10	1
CGT	11	10	1	7	3
TOTAL	111	87	24	71	21

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

H. Cifras Sobre Conflictos y Negociación Colectiva

Sobre las huelgas válidas en la década de 1991 hasta 2001 según cifras recabadas del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, las organizaciones que integran destaca que en 1991 no hubo huelga legal alguna, tampoco en 1993 ni en 1999. Esto en modo alguno quiere decir que no se han dado conflictos en la relación obrero patronal. Lo que refleja que los trabajadores utilizan cada vez menos las vías legales de arribar a la huelga.

Durante la década de los 90 como repuesta a los cambios impuestos desde el exterior por vía del gobierno o del sector empleador, que significaron reducción de conquistas o derechos laborales, los trabajadores optaron por la huelga de hecho o sea, al margen de los procedimientos legales previos, y en esa vía se realizaron la mayor cantidad de acciones de huelgas, que oficialmente no son consideradas como tales.

La propia reforma laboral legislativa hubo de enfrentar una gran huelga nacional de por lo menos 4 días en la que al final casi todos los sindicatos del país participaron. Ella sin embargo, no fue registrada como huelga legal u oficial.

Los datos entregados sin embargo, reflejan que con la agudización de la crisis económica en los primeros años de la década o del siglo XXI, los trabajadores intensificaron las negociaciones o plantearon más conflictos por la vía “legal” que llegaron a desembocar en huelgas.

Otro hecho significativo es que los trabajadores organizados al enfrentar la embestida ideológica y propagandística post-guerra fría de los apologistas del mercado (neoliberales) y de la desregulación, se verán a menudo constreñidos a acudir al arbitraje como una opción a la huelga ya que al proponerse el conteo según los términos de la legislación panameña, si se concluía que no había apoyo mayoritario de los trabajadores, podría procederse a levantarla y volver al trabajo, normalmente derrotados. Los arbitrajes se incrementaron en 30% durante la década de los 90%.

La huelga está dejando de ser utilizada como un derecho reglamentado y reafirmando su condición histórica de hecho social. Por eso las estadísticas oficiales reflejan un bajón en las huelgas promovidas y convocadas de acuerdo al procedimiento que la ley establece, lo que no necesariamente se compadece con la realidad de una gran cantidad de huelgas de hecho.

Cuadro N° 6
Huelgas Legales 1991-2001

DETALLE	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01
HUELGAS	0	1	0	1	2	5	1	1	0	2	10
AFFECTADOS	0	52		199	200	5,150	250	4,611	0	26	4,172
DIAS PERDIDOS	0	2,288	0	597	4,040	39,702	10,250	262,827	0	3,771	42,578

Días Perdidos= cantidad de huelgas X trab. afectados X días de huelga.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

En cuanto a las convenciones colectivas firmadas, hay que destacar que la reforma laboral de 1995 impulsa un crecimiento del número de las mismas entre 1996 y 2001, en comparación con el quinquenio anterior.

Entre 1990-95 se firmaron 256 convenciones colectivas mientras que entre 1996-2001 se firmaron 390. En el sector de la pesca el número se dobló en la comparación de estos quinquenios, y el transporte se firmaron casi 3 veces más convenciones colectivas después de la reforma que en el quinquenio anterior. En el sector servicio se firmaron 36 convenciones colectivas entre 1990-95,

mientras que entre 1996-2001 se formaron 64 y en las industrias y manufactureras se firmaron para el primer período 121 convenciones colectivas, mientras que el segundo se elevó a 163.

En 1990 se dictó la Ley 13, que suspendió por 2 años el derecho a la negociación de convenciones colectivas, lo que obviamente influye en el número de convenciones reflejados en las estadísticas por año.

Cuadro N° 7
Convenciones Colectivas antes y después de la Reforma Laboral
(Ley 44 de 14 de Agosto de 1995)

SECTOR	90-95	BENEFICIADOS	96-01	BENEFICIADOS
AGRIC. Y GAN.	23	21424	23	13501
PESCA	15	776	31	2530
MINAS	0	0	2	553
INDUSTRIAS	121	23492	163	33611
ELECTRICIDAD	0	0	8	3329
CONSTRUCCIÓN	3	16954	21	11442
COMERCIO	50	12057	56	14865
TRANSPORTE	8	725	21	9571
SERVICIOS	36	4776	64	10623
TOTAL	256	80,460	390	100,025

Fuente: Oficina O.I.T. Panamá y Ministerio de Trabajo.

Los datos expresados reflejan que la reforma laboral sirvió para que los sindicatos se convirtieran en interlocutores parciales, economicistas y aún en ocasiones en facilitadores de la solución de los problemas económicos del ámbito empresarial, producidos por factores objetivos y subjetivos. Ello demandó obviamente, una mayor atención de la dirigencia sindical al problema microeconómico, impidiéndole o limitándole la posibilidad de abordar temas del macrocosmo económico y social.

El aumento en el número de acuerdos colectivos refleja el proceso de privatización de empresas estatales realizadas en la última década, en donde las grandes empresas estatales se convirtieron en varias empresas privadas. También grandes empresas privadas se subdividieron en varias empresas más pequeñas. Todo ello sumado a como lo señala Sepúlveda Malbrán, “los sectores empresariales conciben de forma muy diversa el papel del sindicato” (SEPÚLVEDA MALBRÁN: Op. Cit; 7), y al hecho que la gran mayoría de las convenciones colectivas se negocian con sindicatos de empresas, refleja un aumento en el número de las convenciones colectivas que no conlleva un aumento significativo en la población laboral beneficiada con dichos acuerdos.

Destacamos finalmente en este aspecto que no se firmó en el periodo (1991-2001) ninguna convención colectiva entre las asociaciones de servidores públicos y las instituciones estatales, debido a que las autoridades aún no asimilan culturalmente esa posibilidad, a pesar que por lo menos desde 1994, al aprobarse la Ley 9 del 20 de junio sobre Carrera Administrativa, es un derecho consagrado en la Ley que aunque limitado y hasta mediatizado, permanece vigente y debiera cumplirse.

II PARTE

El Derecho de Libertad Sindical en la Legislación Panameña

La Constitución Política Nacional dice en su artículo 64 así:

“Se reconoce el derecho de sindicación a los empleados, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social”.

En base a esta declaración, el artículo 334 del Código de Trabajo expresa:

“Se declara de interés público la constitución de sindicatos, como medio eficaz de contribución al sostenimiento y desarrollo económico del país, la cultura popular y la democracia panameña”.

Existen además en el Código de Trabajo, un Capítulo denominado “Medidas de Protección al Sindicalismo”. En otros términos, la constitución de sindicatos es un derecho de los trabajadores, a la vez que un deber del Estado asegurar su existencia y promoverlos.

No siempre fue así. Al principio de la República se consideraba un delito promover huelgas y aún se declaraba como inmigración prohibida a los anarquistas es decir, el Estado panameño, recién estrenado, no toleraba el ejercicio de los derechos sindicales colectivos.

La Ley 6 de 1914 que reconoció la jornada de 8 horas diarias en el comercio, fue la primera que reflejó un cambio estatal frente a la intolerancia hasta entonces existente. Las primeras organizaciones sindicales aparecieron desde finales del siglo XIX pero no es hasta 1921 cuando se otorga la primera personería jurídica a algunos sindicatos y luego a la Federación Obrera, gracias a sus vinculaciones con el partido liberal, liderizado por Belisario Porras.

“Las primeras organizaciones sindicales en nuestro país no se constituyeron de iure (de Derecho) sino de facto (de hecho) (George Carlos, en Mora: 1979; 6). Desde el primer ejercicio presidencial del Doctor Belisario Porras (1920-24) se inició lo que podría llamarse la etapa de tolerancia sobre la existencia de los sindicatos en nuestro país. Esta etapa dura hasta 1941 cuando la Constitución de ese año reconoce por primera vez algunos derechos a los trabajadores.

La Constitución de 1946 estableció un Capítulo sobre el Trabajo, en el que incluyó el reconocimiento del derecho a la sindicación de los Trabajadores.

En 1948 el primer Código de Trabajo es aprobado y en él se incorpora el reconocimiento expreso del derecho de sindicación pero el compromiso estatal de promover y garantizar la creación de sindicatos se describe por primera vez en el Código de Trabajo de 1972, en el artículo 334 transcrito.

A. Regulación del Derecho de Sindicación

1. Ambito de Aplicación

El artículo 335 del Código de Trabajo permite la organización de sindicatos de empleados, obreros y profesionales “cualquiera que sea el oficio, profesión o actividad que desarrollen”. Esta frase pareciera indicar que no hay límites para el ámbito de aplicación del derecho de sindicación, sin embargo el Estado Panameño se ha negado reiteradamente a reconocer personería jurídica e incluso ha impedido el otorgamiento de dicha personería a grupos de trabajadores del sector público. En 1997 ello provoca incluso una denuncia ante el Comité de Libertad Sindical de O.I.T. por violación al Convenio núm. 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

El artículo 2 del Código de Trabajo es el sustento para desconocer la constitución de sindicatos estatales. En esta excerta se señala que a los servidores públicos se le aplicarán las normas de la carrera administrativa y las del Código de Trabajo (por vía de excepción), que expresamente lo declaren.

La Ley 9 del 20 de junio de 1994 (de Carrera Administrativa) por su parte, señala en su artículo 174 que los servidores públicos “de carrera administrativa” podrían crear o afiliarse a asociaciones “de carácter socio-cultural y económico” para promover el estudio, capacitación, mejoramiento y protección de sus afiliados. Es una tenue declaración de aceptación del derecho de organización, mediatizada, que no se ha ejecutado aún.

Durante la década de los 70 del siglo XX, se desarrollaron leyes especiales que otorgaban a los trabajadores de empresas estatales nacionalizadas iguales derechos al establecido en la legislación laboral del sector privado de la economía.

Las empresas de electricidad comunicación, portuarios y ferrocarril, tenían leyes especiales que les otorgan iguales derechos que el Código de Trabajo, a pesar que eran considerados servidores públicos.

Estas Leyes han quedado tácitamente derogadas con la privatización en la última década de todas las empresas estatales anteriormente nacionalizadas.

Todas las asociaciones de servidores públicos existen con personería jurídica otorgada por el Organo Ejecutivo con anterioridad a la Ley 9/94 como organizaciones “no lucrativas”, reguladas por el Código Civil, el cual señala que las mismas se regirán por lo que señalen sus estatutos siempre que no sean contrarias a la moral y las buenas costumbres. De hecho, desde 1984 han venido funcionando como verdaderos sindicatos, aunque nunca han sido reconocidas como tales.

El artículo 64 de la Constitución no hace distinciones al otorgar el derecho de sindicación pero delega en la Ley “lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos...”. Con base en esta medida legal, se ha excusado hasta la fecha el reconocimiento de personería a los servidores públicos y al sindicato de empleados bancarios.

2. Tipos de Sindicatos

El Código de Trabajo reconoce 4 tipos de sindicatos: Gremiales, compuestos por personas de una misma profesión, oficio o responsabilidad. De empresa, formados por trabajadores de distintas profesiones que laboren en una misma empresa. Industriales, que son aquellos formados por trabajadores de distintas profesiones u oficios que prestan servicios en dos o más empresas de la

misma clase y finalmente los sindicatos Mixtos, compuestos por trabajadores de diferentes oficios que laboran en empresas diversas de una misma ciudad o distrito, cuando el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de 50.

Las asociaciones de servidores públicos como queda expresado, no son reconocidas como sindicatos pero hay que señalar que el Estado ha aceptado a la Federación de Empleados Públicos como parte de CONATO, aún para efectos de subsidios estatales de capacitación sindical, aunque no reconozca formalmente a sus organizaciones de base el carácter de sindicatos.

3. Intervención de las Organizaciones Sindicales

No existe en la legislación panameña el concepto de intervención de las organizaciones sindicales. El artículo 90 del Código de Trabajo señala que las únicas sanciones que pueden imponerse a los sindicatos son multas de 10 a 20 balboas y la disolución, cuyas causas también se describen en la Ley.

Tampoco las asociaciones de servidores públicos pueden ser intervenidas pues no existen fundamentos jurídicos para ello.

El artículo 376 del Código de Trabajo establece sin embargo, obligaciones a los sindicatos, tales como llevar libros de actas, socios y contabilidad, sellados y autorizados por el Ministerio de Trabajo.

También deben registrar los cambios en las juntas directivas y las designaciones de representación sindical al Ministerio de Trabajo.

Por último, el 20% de los afiliados puede pedir al Ministerio de Trabajo que inspeccione los libros de actas, de socios o de Contabilidad y el sindicato está obligado a permitir en este caso, la inspección.

4. Funciones y Fines

Según nuestra legislación laboral, los sindicatos deben constituirse con las siguientes funciones y fines:

1. Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros y la defensa de sus intereses comunes.
2. Celebrar convenciones selectivas de trabajo de acuerdo a la Ley, garantizar su cumplimiento y ejercer los derechos que nazcan de ellas.
3. Representar a sus miembros en los conflictos individuales y colectivos que se presentan.
4. Propugnar porque las relaciones entre trabajadores y empleadores se desarrollen sobre la base de justicia y mutuo respeto.
5. Promover la educación técnica, gremial y general de sus miembros, especialmente por medio de creación de escuelas industriales o profesionales; o coordinando becas a sus miembros o familiares para estudiar o perfeccionarse en escuelas ó universidades.
6. Crear, administrar y subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales tales como cooperativas, grupos deportivos, culturales, educativos, de asistencia y prevención, etc.
7. Participar de organismos estatales que la ley indique.
8. Denunciar ante las autoridades de trabajo las omisiones, irregularidades y violaciones a la legislación laboral.

9. Propugnar por la creación de sistemas de protección contra riesgos de trabajo y prevención de accidentes y enfermedades.
10. Organizar centrales de servicio en asesoría técnica, educativa, cultural o de promoción socioeconómica en beneficio de sus miembros.
11. Adquirir y administrar bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
12. Todas aquellas funciones que no riñan con sus fines esenciales ni con la ley.

En el sector público no existe una definición general de fines y funciones porque estas organizaciones se rigen por sus estatutos. La ley sólo les obliga a que dichos estatutos (y por lo tanto sus fines y funciones, contenidas en dichos estatutos) se ajusten a la Ley y no contradigan la moral y las buenas costumbres.

5. Impedimentos de la Organización Sindical

No existe una lista específica de impedimentos para las organizaciones sindicales panameñas, ni tampoco para las asociaciones del sector público.

El artículo 392 establece las causas de la disolución como sanción de los sindicatos. Así mismo, el artículo 394 describe los actos de los sindicatos sujetos a impugnación ante los tribunales de trabajo, de donde se puede desprender por análisis lógico y excluyente, las cosas que les están prohibidas hacer a los sindicatos, entre los cuales concluimos las siguientes:

- Apartarse de manera evidente de los fines del sindicato.
- Dejar pasar más de un año sin comprobarle al Ministerio de Trabajo que posee el mínimo de afiliados que la Ley exige para la constitución y subsistencia de un sindicato, después de haber sido informado que no lo tenía según los registros de dicho Ministerio.
- Estar evidentemente controlado por un empleador, un grupo u organización de empleadores.
- Adoptar normas estatutarias contrarias a la ley.
- Admitir afiliados que no reúnan los requisitos exigidos por la ley.
- Elegir directivos que no reúnan los requisitos de la ley o en asambleas que no haya existido el quórum legal.
- Expulsar a un directivo, a un afiliado o representante sindical sin cubrir los procedimientos legales correspondientes.

6. Requisitos para la Afiliación Sindical

Según nuestra legislación, solo requiere ser trabajador de la empresa para afiliarse a un sindicato. Los menores de edad que hayan cumplido 14 años pueden ingresar a los sindicatos.

El artículo 339 prohíbe a los estatutos sindicales exigir requisitos más allá del oficio, profesión, especialidad del trabajador o la clase de empresa donde labora, para ingresar al sindicato. Permite sin embargo restringir el ingreso a los trabajadores de confianza.

Las asociaciones de servidores públicos deben regirse por sus estatutos pero la Constitución Política establece en su artículo 19, que no habrá fueros o privilegios, ni discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas y esta es una norma de aplicación general, que debe ser acatada también por los sindicatos y las asociaciones y gremios del sector público.

Según el artículo 295 de la Constitución Política, todos los servidores públicos deben ser panameños, de donde se desprende que los integrantes de las asociaciones también deben serlo.

7. Requisitos para Existencia y Subsistencia de los Sindicatos:

El Código de trabajo establece una cifra de 40 miembros como mínimo para constituir un sindicato de trabajadores. Para constituir una asociación de empleados o servidores públicos, la Ley 9 de 1994 exige un mínimo de 50 miembros. El Ministerio de Gobierno y Justicia ha establecido en 25 el número de miembros que se requiere para constituir una organización no lucrativa o no gubernamental, constituida de acuerdo a la legislación civil.

El llamado sindicato en formación o sea, el grupo que notifica a la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo) su intención de constituir un sindicato (que debe concretarse en los siguientes 30 días), debe ser mayor de 20 personas.

El sindicato debe mantener su membresía con un mínimo de 40 personas y el Ministerio de Trabajo debe verificarlo cada año cuando el sindicato envíe las listas de sus afiliados.

Para constituir el sindicato además, debe presentarse el acta constitutiva firmada por los fundadores, textos de los estatutos aprobados y acta de la aprobación y un memorial firmado por el Presidente o Secretario General del sindicato.

Las asociaciones igualmente deben presentar acta constitutiva autenticada ante Notario Público, firmada por todos los participantes, estatutos aprobados y acta de su aprobación junto a un memorial petitorio del otorgamiento de la personería jurídica ante la Dirección General de Carrera Administrativa.

8. Registro Sindical

Señala el artículo 351 del Código de trabajo que la inscripción o registro de un sindicato en el departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral determina su personería jurídica.

Para que se registre el sindicato deberá presentarse los documentos expresados en el punto anterior y el Ministerio tendrá hasta 15 días para admitir la inscripción. Si vencido ese plazo hay silencio del Ministerio, se entiende inscrito el sindicato, para todos los efectos legales.

Dentro de los 15 días descritos, el Ministerio de Trabajo puede objetar la solicitud si el sindicato se aleja de los fines y funciones que señalada la ley o si posee menos de 40 inscritos, o si no presenta la documentación de acuerdo a lo prescrito por la Ley. La resolución que en tal sentido se dicte puede ser recurrida y será decidida en 10 días como máximo. Pasado ese tiempo sin que hubiese pronunciamiento sobre el recurso, se entiende confirmada la resolución de objeciones.

Sólo podrá rechazarse la inscripción de un sindicato cuando no se corrijan oportunamente las objeciones (15 días desde su notificación); cuando se pretenda constituir otro sindicato dentro de una misma empresa (sólo puede haber uno en cada empresa) o cuando se compruebe que está evidentemente controlado por un empleador, un grupo u organización de empleadores.

Las asociaciones de empleados públicos deben ser autorizadas sus personerías jurídicas mediante resolución del Ministerio de Gobierno y Justicia que debe ser registrada en la oficina del Registro Público, en la sección de "Personas comunes".

9. Pérdida de Personería

En el caso de las asociaciones ésta sólo puede perder su personería por disolución acordada por sus miembros y comunicada al Registro Público.

En el caso de los sindicatos, la disolución es una sanción que puede originarse cuando la organización:

- Se aparte de manera evidente de sus fines y funciones
- Pierda el mínimo de 40 miembros por más de un año
- Sea evidente su control empresarial.

La disolución se tramita de acuerdo a las reglas del llamado proceso judicial laboral abreviado (los términos son más cortos). Debe ser decretada por los tribunales de trabajo y la puede solicitar el Ministerio de Trabajo tratándose de las dos últimas causales.

10. Requisitos de los Miembros Directivos

Para ser directivo se requiere:

- Ser panameño
- Ser mayor de edad
- Ser trabajador de la empresa y ser miembro del sindicato.

No hay requisitos especiales para ser directivos de las asociaciones de servidores públicos, salvo lo que sus estatutos puedan señalar.

Según el artículo 275 del Código de Trabajo, corresponde a los estatutos de cada sindicato determinar las restricciones en cuanto a reelección de los directivos sindicales.

11. Cuotas Sindicales

La Ley establece el derecho a cobrar cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias y la obligación del empleador de descontar la cuota del salario de los trabajadores y entregarla al sindicato.

Los beneficiarios de las convenciones colectivas están obligados a pagar la cuota sindical, aunque no formen parte del sindicato. La Corte Suprema de Justicia declaró inconstitucional parcialmente el contenido de los artículos 373 y 405 del Código de Trabajo los cuales señalaban la obligación de pagar cuotas a los no afiliados a un sindicato cuando la mayoría de los trabajadores de una empresa estaba afiliado al sindicato.

No hay normas sobre las cuotas de las asociaciones de empleados públicos. Sus estatutos en general establecen una cuota simbólica que no llega en la mayor parte de las veces a un Balboa. Su pago es voluntario, ya sea por “ventanilla” o por descuento directo del salario.

12. Fuero Sindical

En el sector público no existe el fuero sindical. Por vía de acuerdos con la Administración, se ha establecido en algunos casos, facilidades a su dirigencia para el desempeño de sus labores.

En el Código de Trabajo existe el fuero sindical para los directivos electos, por todo el periodo del ejercicio y un año adicional; para los candidatos a puestos directivos, desde que comunican

su candidatura a las autoridades administrativas de Trabajo y hasta por un mes después de la elección.

Los suplentes de los directivos gozan de fuero sindical de acuerdo a las siguientes reglas:

Si el sindicato posee más de 200 afiliados, todos gozarán de fuero sindical pero si posee menos de esa cantidad, sólo gozarán de fuero sindical los 5 suplentes que hayan obtenido mayor votación.

También gozan de fuero sindical los miembros de los sindicatos en formación, desde que anuncian su intención de formar un sindicato, hasta 30 días después o, habiendo cumplido con todas las reglas para inscribir el sindicato, los directivos suplentes y representantes sindicales seguirán gozando del fuero en los términos arriba expresado. El resto de los miembros del sindicato en formación pueden gozar de ese beneficio hasta tres meses después de inscrito el sindicato.

13. Licencia y Permisos Sindicales

Los dirigentes sindicales gozan de los siguientes permisos y licencia.

- Hasta por 5 años, licencia no remunerada para el desempeño de una comisión sindical.
- Permisos por comisión sindical en horas de trabajo.

La ley establece que el empleador podrá determinar si este tiempo se descuenta o se paga con otra cantidad igual de tiempo de trabajo. Lo que ha venido ocurriendo en la práctica sindical es que se incluye como parte de los acuerdos en las convenciones colectivas de trabajo.

No hay norma semejante que regule el tema para los servidores públicos.

14. Disolución

La disolución del sindicato sólo se puede dar por mandato expreso de un Tribunal de Trabajo, de acuerdo a petición que en tal sentido haga el Ministerio de Trabajo y conforme a las causas que ya hemos expresado en puntos anteriores. No hay disolución voluntaria.

En el sector público la disolución sólo puede ser voluntaria y de acuerdo a los procedimientos descritos en sus estatutos.

15. Federaciones y Confederaciones.

El artículo 331 del Código del Trabajo señala que:

“Siempre que en éste Código se hable de organizaciones de trabajadores o de organizaciones sociales de trabajadores, se entenderán tanto los sindicatos, como las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores, a menos que se indique lo contrario”.

Del texto descrito se desprende que los mismos requisitos, condiciones, deberes y derechos de los sindicatos, los tienen las federaciones y confederaciones.

El artículo 349 del Código de Trabajo señala que 2 o más sindicatos nacionales o regionales, industriales, gremiales de empresas ó independientes, podrán conformar una federación y dos o

más federaciones podrán formar una confederación o central y a ellos les serán aplicables todas las disposiciones acerca de los sindicatos.

Por su parte, el artículo 177 de la ley 9/94 reconoce la posibilidad de existencia de federaciones cuando 3 o más asociaciones de servidores públicos así lo acuerden.

B. Normas Internacionales Relativas a La Libertad Sindical

En los últimos diez años Panamá ha sido objeto de frecuentes quejas y observaciones sobre la legislación en lo referente a la libertad sindical, en el que se incluyen denuncias por arrestos y detenciones.

1. Sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura (1921)

A pesar que el Convenio núm. 11, sobre Derechos de Asociación y de Coalición de los Trabajadores Agrícolas se aprobó en la O.I.T. en 1921, no es sino hasta 1970 cuando, mediante Decreto de Gabinete N° 161 de ese año, la Junta Provisional de Gobierno emergente del golpe de estado de 1968, aprueba en todas sus partes este Convenio.

No encontramos ninguna innovación o denuncia acerca de violaciones cometidas contra el convenio núm. 11 en Panamá, ni a nivel nacional ni internacional.

2. Derecho De Sindicación y Negociación Colectiva (1949)

El Convenio núm. 98 adoptado en 1949 fue ratificado por Panamá en 1966, mediante ley 23 de febrero de ese año.

Entre 1966 y 1970 se realizan solamente alrededor de 60 convenciones colectivas, mientras que desde esa fecha (1970) hasta 1990, se habían realizado un total de 1,972 convenciones colectivas de trabajo de (Méndez: O.p.c. Cit, 17), lo que equivale a un promedio anual de 80 convenciones colectivas. Esto refleja que hubo en las tres últimas décadas más libertad de negociación que en el periodo anterior, desde que se ratificó el Convenio núm. 98.

Por otra parte, la falta de cumplimiento de los procedimientos establecidos en la ley para admisión y tramitación de las convenciones colectivas por partes de las autoridades gubernamentales, conllevó en por lo menos 5 ó 6 ocasiones distintas en los últimos 20 años, a promover acciones de denuncia internacional por violación al Convenio núm. 98.

En el sector público, durante el periodo 1985-1989 se firmaron 7 acuerdos entre la FENASEP y el Gobierno Nacional y aproximadamente 30 acuerdos entre las asociaciones de base y las administraciones institucionales. La gran mayoría de estos acuerdos fueron precedidos de sendas huelgas a nivel nacional o institucional. Sin embargo, ninguna de ellas es registrada como negociación de convención colectiva debido que a pesar de la ratificación del Convenio núm. 98, y que la ley 9 de 1994 también reglamenta este derecho; las autoridades se han negado reiteradamente a reconocer el derecho a negociación colectiva, por el temor a las huelgas en el sector público.

En la Ley orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, de 1998 se permite la negociación colectiva pero sutilmente se prohíbe el derecho a la huelga al establecerse arbitrajes obligatorios para dirimir conflictos individuales y colectivos. La Procuraduría de la Administración ha decla-

rado, a propósito de una demanda la inconstitucionalidad que aún no ha sido resuelta, que en efecto conculcar éste derecho, es un acto inconstitucional.

En el informe sobre los Principios y Derechos Fundamentales en la Subregión de Centroamérica, México, República Dominicana y Panamá de mayo de 2002, la O.I.T. destaca los siguientes aspectos sobre Panamá:

- El artículo 64 constitucional exige ser panameño para dirigir el sindicato. Debe permitirse a los extranjeros acceso a la dirigencia sindical.
- Cierre de la empresa como forma de restricción del derecho a la huelga, consagrado en nuestra legislación laboral.
- La exigencia de 50% de servicios mínimos en los esenciales incluido el transporte en caso de huelgas, al igual que el despido por participar en huelgas ilegales, son excesos de la legislación en materia de libertad sindical.

3. Convenio sobre Representación de los Trabajadores (1971)

El Convenio núm. 135, sobre los representantes de los trabajadores, adoptado por O.I.T. en 1971, no ha sido ratificado por Panamá hasta la fecha.

4. Control de O.I.T. en Materia de Libertad Sindical

Durante la última década se han presentado nueve denuncias por violación a la libertad sindical contra Panamá²³. Una de ellas por el Consejo Nacional de la Empresa Privada y la Organización Internacional de Empleadores (caso N° 1931) que provocó dos informes del Comité de Libertad Sindical, que sugirió reformar la legislación sobre cierre de las empresas durante la huelga y la cuasi obligatoriedad del arbitraje al proponerlo el sindicato.

La Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL) ha promovido 4 denuncias sobre persecución, encarcelamiento y despidos injustificados de dirigentes sindicales del sector público en 1990, donde el Comité de Libertad Sindical, recordando que los derechos sindicales sólo pueden ejercer en un clima desprovisto de violencia, recomienda al Gobierno Nacional que dé pasos concretos para mejorar las relaciones con los sindicatos (caso N°. 1531).

Otra denuncia de CIOSL se refiere a la negativa de las autoridades a reconocer la afiliación de FENASEP a un central de trabajadores (caso N°. 1967), lo que hizo que el Comité de Libertad Sindical recomendara al gobierno reconocer dicha afiliación.

Otra queja de CIOSL se refiere al arresto de sindicalistas del Sindicato/nico de la Construcción (Suntracs) en 1998 (Caso No.1965). EL Comité deploró esta actitud y en un segundo informe sobre el caso, pidió que se le mantuviera informado y reclamó el retraso en la aclaración sobre los hechos denunciados

CIOSL también denunció la violenta acción de que fueron objeto los dirigentes y los locales de los sindicatos estatales de las telecomunicaciones (SITINTEL) y la energía eléctrica (SITIRHE) en 1991, como represalia por protestar (caso N° 1569). El Comité de Libertad Sindical recomendó que el Gobierno Nacional respete los locales y la gestión sindical y el reintegro de los despididos.

²³ Según datos de O.I.T. en Ilolex.ilo.ch:1957/newcountryframe S.htm

El Sindicato Nacional de Empleados Bancarios denunció la falta de reconocimiento de su personería jurídica (caso No.1580) y el Comité de Libertad Sindical deploró que no se haya otorgado desde 1972, y pidió que se no aplase más dicho otorgamiento.

CLAT presentó denuncia por el despido de controladores aéreos en 1996 (Caso No.1913). Concluyó el Comité de Libertad Sindical que el servicio de control aéreo es de los llamados esenciales y no podía admitirse la huelga o paro sin previo aviso y sin garantía de funcionamiento mínimo pero a la vez recomendó que se tomaran medidas para asegurar los intereses de los afectados, como procedimientos partidarios de negociación, etc.

CLAT también denunció en 1997 violaciones a la libertad sindical por despido de dirigentes magisteriales (Caso No. 1937). EL Comité recomendó archivar el caso por cuanto lo denunciados informaron que se había resuelto el conflicto.

Mediante denuncia de 2001, FENASEP acusó de violación a la libertad sindical al Gobierno Nacional (Caso No.2134). El Comité de Libertad Sindical recomendó el reintegro de 45 dirigentes sindicales y enviar información sobre denuncias penales contra un dirigente sindical del sector público.

Por último, CONATO presentó en 2001 ante el Comité de Libertad Sindical de O.I.T²⁴. una queja por violación a la libertad sindical contra el Gobierno de la República de Panamá, en el que le hace las siguientes acusaciones:

- Negación a los servidores públicos del derecho de sindicación, negociar colectivamente y ejercer libremente el derecho de huelga;
- Exigencia de un número elevado de trabajadores para formar un sindicato;
- Impedir que un sindicato (de la empresa Hotel El Panamá) negocie una convención colectiva de trabajo y ejerza el derecho a huelga;
- Conversión del período de conciliación previo a la huelga en un proceso de excesivo formalismo que conduce a calificación previa de la legalidad de la huelga o impide su declaratoria;
- Negación a los trabajadores del mar y las vías navegables del derecho de negociación colectiva y de huelga;
- Impedir el ejercicio de la negociación colectiva y de huelga en las zonas procesadoras de productos para la exportación, al igual que a los trabajadores en empresas con menos de 2 años;
- Imposición de arbitraje obligatorio en conflictos colectivos en servicios públicos no esenciales;
- Exigencia de turnos entre 20 y 30% durante huelgas en servicios públicos no esenciales;
- Cantidad excesiva de trabajadores para determinar la legalidad de la huelga;
- Prohibición de declarar huelgas a las federaciones, Confederaciones y Centrales de Trabajadores;
- Restricciones legales que afectan la finalidad y el ejercicio del derecho de huelga;
- No reconocimiento por la legislación de las modalidades especiales de la huelga;
- Suspensión administrativa de la personería jurídica de un sindicato;
- Interferencia administrativa del ejercicio de elecciones sindicales internas;
- Interferencia administrativa en el funcionamiento de los sindicatos de trabajadores del mar;
- Impedir sin causa justificada, el acceso de dirigentes sindicales de los muelles de Balboa, Cristóbal y Manzanillo;

²⁴ Posteriormente CONATO solicitó trasladar el caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

- Desafiliación de una Federación respecto de una Confederación, de manera arbitraria, por parte de las autoridades administrativas de Trabajo;
- Impedir el acceso a naves de bandera panameña a los dirigentes sindicales de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte y,
- Prácticas antisindicales en las empresas Edemet S.A. y Edechi S.A., del grupo Unión Fenosa, de España.

C. Observaciones de O.I.T. a la Legislación Panameña sobre Sindicación

La Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Convenios de O.I.T ha realizado 113 observaciones a la legislación laboral panameña, 18 de ellas sobre el tema de libertad sindical y negociación colectiva. Diecisiete de esas observaciones se publicaron ente 1991 y 2001.

Los temas abordados en estas observaciones en 1991 son: derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos (publicado en 1992); Ley 13 de 1990 sobre suspensión de convenios colectivos por dos años y derecho de sindicación del sector público.

En 1992 también se publicaron observaciones sobre derecho de sindicación en el sector público, número de afiliados mínimos exigidos para constituir un sindicato; revocación automática del mandato del dirigente sindical y control de registros por parte del gobierno.

En 1993 se hicieron observaciones sobre los mismos temas descritos. Igual ocurrió en 1994, agregando el tema de la eliminación de negociación colectiva por 4 años en las zonas “multisectoriales”.

En 1995 se repitieron las observaciones y se agregó el tema de la exigencia que los sindicatos estén constituidos en un 75% por panameños.

En 1996 se hicieron observaciones a la necesidad de reconocer el derecho de sindicación a los servidores públicos y se tomó nota de la ampliación del contenido de la convención colectiva, consignado en la reforma laboral de 1995. También se ratificaron las observaciones sobre los temas antes descritos y sobre la nacionalidad panameña de los dirigentes sindicales por mandato expreso de la Constitución.

En 1997 se repitieron los temas de los servidores públicos y el número de afiliados para conformar un sindicato.

En 1998 se publicaron observaciones sobre la disminución de los derechos de sindicación en las zonas procesadoras para la exportación, de acuerdo a normas recientemente aprobadas. También se publicaron observaciones sobre la limitación de una sola asociación por institución pública, establecida en la Ley 9 del 20 de junio de 1994.

En 1999 se repitieron observaciones sobre limitación de una sola asociación por institución estatal, elevado número de trabajadores para integrar un sindicato, y nacionalidad (panameña) para dirigir su sindicato.

En 2000 se observan comentarios sobre duración de la conciliación y limitaciones a las empresas en la negociación y el arbitraje.

En 2001 se hicieron observaciones acerca de la facultad de las autoridades de Trabajo para someter un conflicto obligatoriamente a arbitraje, cuando el mismo se produzca en una empresa de servicio público. Se repitieron las observaciones sobre limitación de una sola asociación por institución estatal; cantidad de trabajadores para constituir un sindicato; nacionalidad (panameña) de los dirigentes sindicales y exigencia de 50% de servicios mínimos cuando se produzcan huelgas en los servicios públicos, más allá estricto sensu de los servicios esenciales.

III PARTE

Situación Actual del Sindicalismo en el Sistema de Relaciones Laborales

A. Confederación de Trabajadores de La República de Panamá (CTRP)

1. Antecedentes Históricos

La confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) fue creada oficialmente el 29 de septiembre de 1956. En el marco de la postguerra es una propuesta que había tenido varios intentos previos, para organizar a los trabajadores desde una perspectiva no marxista.

Hasta ese momento en el país existía como organización principal, la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP), de clara orientación ideológica de izquierda, auspiciada por la Federación Sindical Mundial (F.S.M.) pero con una estructura horizontal, por lo que la CTRP se convierte hasta 1970 en la única Confederación estructurada verticalmente desde las bases hacia arriba, con una dirigencia nacional.

En el ámbito internacional, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) promueve la creación de centrales obreras alternas a aquellas que se orientaban con la ideología marxista de la Federación Sindical Mundial, en virtud de la lucha ideológica que en el seno del movimiento obrero internacional se libraba en ese momento en torno a la organización, estructura sindical y los objetivos últimos de la lucha sindical.

A la vez en Panamá, producto de la propaganda anticomunista y una actitud no muy amplia de la dirigencia comunista, algunos sindicatos decidieron unificarse bajo otra central obrera.

La CTRP se alineó desde sus inicios a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), la que a su vez forma parte de CIOSL. Miembros de CTRP han llegado a alcanzar incluso la Secretaría General de ORIT²⁵ a lo largo de su historia.

2. Principales Características

La CTRP agrupa 10 federaciones nacionales: La Federación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Afines de Panamá; Federación Independiente de Trabajadores del Alimento, Bebidas y Hoteles; Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción de la Madera de Panamá; Federación de Sindicatos Independientes de Comercio e Industrias de Panamá; Federación Industrial de Sindicatos de Trabajadores de las Provincias Centrales; Federación de Trabajadores Democráticos; Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de Víveres y Afines de Panamá; Federación; Federación Nacional de trabajadores del Comercio; Federación Nacional de Trabajadores del Mar y Federación Nacional de la Educación Panameña.

Estas 10 federaciones nacionales conforman el universo de afiliación CTRP. Su estructura es nacional y se describe de la siguiente manera: Posee un Congreso Nacional que se reúne cada 4 años. En él participan 5 delegados por cada organización miembro, más un delegado por cada

²⁵ El actual Secretario General de la ORIT/CIOSL, Sr. Luis Anderson, fue dirigente nacional de la CTRP.

100 miembros afiliados, hasta la cifra de 1,000 afiliados. Luego, un delegado adicional por cada 500 afiliados de la organización.

El congreso es el máximo órgano de gobierno y sus funciones están descritas en los estatutos, las cuales se adecuan a lo que al respecto establece el Código de Trabajo en su artículo 362 (nombrar a la junta directiva; aprobar y/o modificar los estatutos; fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias; declarar la huelga –en este caso de toda la Confederación - ; acordar fusionarse con otras organizaciones sindicales ó afiliarse a otras organizaciones; decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o de imposición de sanciones disciplinarias; aprobar el presupuesto anual y los sueldos de los funcionarios; revisar si lo estima conveniente, los acuerdos y decisiones de la junta directiva y autorizar inversiones y erogaciones mayores de mil balboas).

También posee un consejo de delegados que se reúne cada 6 meses, conformado por 3 delegados por cada organización afiliada. Es un organismo deliberativo que dirige la organización entre congresos.

Existe en su estructura las asambleas de dirigentes, como organismo consultivo, compuesto por todos los miembros del comité ejecutivo nacional de la Confederación y los miembros de los comités ejecutivos de las federaciones y de los sindicatos de base.

Su comité ejecutivo nacional se conforma de 11 secretarías principales y 10 suplentes, en el cual en este momento, están representadas las 10 federaciones nacionales que componen la Confederación.

El comité ejecutivo lo integran actualmente 20 hombres y 2 mujeres, mientras que su membresía se compone de 82.74% de hombres y 17.26% mujeres.

Posee 19 sindicatos de empresa; 27 de industria; 2 gremiales y 6 asociaciones, siendo la organización miembro de CONATO que más sindicatos posee en el sector comercio y, junto a la Confederación de Unidad Sindical (CONUSI), las que más organizaciones tienen en el sector comercio, con 11 cada una. Su afiliación representa el 16.12% de la afiliación total de las organizaciones que integran CONATO.

Está afiliada en la actualidad a nivel regional a la ORIT, y a nivel mundial a la CIOSL. También tiene presencia a través de sus Federaciones, en las Federaciones Sindicales Internacionales.

Finalmente podemos señalar que CTRP está presente en los sectores económicos de la agricultura y ganadería; la industria manufacturera; la construcción; los servicios y el comercio.

3. Principios de Acción y Estrategia

La CTRP se declara partidaria de la economía de mercado pero con rostro humano; por tanto rechaza los modelos económicos vigentes, basados en la libertad absoluta de mercado y la desregulación.

Considera su deber la defensa de los derechos de los trabajadores en el plano económico – reivindicativo.

Propone combatir las consecuencias del sistema tales como el desempleo producido por la llamada modernización de las empresas, privatizaciones etc., con suficiente capacidad creativa. Actualmente desarrolla la consigna de “participación de los trabajadores en la solución de los problemas económicos de la empresa”, comprando acciones de la misma y otras formas semejantes.

Propone y milita en aras de la unidad programática del movimiento sindical panameño. Forma parte de los fundadores del proyecto “Central Unitaria de Trabajadores” (CUT), habiendo participado en calidad de delegado pleno en su primer congreso programático, en 1999.

Organizar el movimiento sindical por federación de las ramas de la economía nacional y profundizar la educación sindical para garantizar el relevo generacional, además de alianzas con sectores no sindicales de la sociedad para enfrentar la “partidocracia” (gobierno exclusivos de los partidos políticos) y asegurar una democracia participativa y no sólo representativa, son sus principales líneas de acción estratégicas según su último congreso, realizado en 2001.

4. Capacidad Movilizadora

Como se ha descrito, CTRP funciona a nivel nacional, teniendo presencia en todas las provincias del país, excepto en las áreas indígenas. Por ello se moviliza en las grandes coyunturas nacionales, en todo el país pero debido a su tamaño, se moviliza generalmente en forma regional o más bien distrital.

Su principal nivel de afiliación está en la rama de servicios, donde recoge el 5.66% de todos los afiliados en esa rama de las organizaciones que integran CONATO. En la industria ha organizado el 4.62% de la afiliación nacional de las organizaciones que integran CONATO y en el sector agrícola lo ha hecho con el 3.71% de dichas organizaciones. Por lo tanto podemos concluir que su capacidad movilizadora está principalmente en estos tres sectores.

A nivel nacional representa el 17.64% de todos los afiliados a CONATO y el 5.9% de la afiliación total nacional según sus declaraciones. Según cifras oficiales esta participación es de 3.39%

En los últimos 10 años ha participado en pocas huelgas (3 o 4), siendo la más trascendente la del sindicato de trabajadores del sector bananero de la provincia de Chiriquí, que duró una semana e involucró a más de 5,000 trabajadores. Esta huelga se inició por la falta de acuerdos entre empresa y sindicatos acerca de la reducción de los trabajos en algunas fincas bananeras y consecuentemente, la reducción de la planilla. Finalmente se acordó conformar una cooperativa con la ayuda de la empresa, de los trabajadores que serían cesados, a fin de continuar la explotación del producto por cuenta propia.

Ha promovido cerca de 30 arbitrajes en la última década y sus sindicatos han firmado cerca de 120 convenciones colectivas.

5. Recursos

La CTRP, por su tamaño, es de suponer que gasta el mayor presupuesto de las organizaciones afiliadas a CONATO.

No hay cifras disponibles sobre el presupuesto de CTRP, pero las fuentes de su financiamiento son: cuotas ordinarias y extraordinarias, B/. 100.00 por cada federación como cuota de admisión y 0.15 por cada afiliado por mes.

Las organizaciones campesinas pagan B/.5.00 por cada 100 afiliados, mensualmente.

Otra fuente de financiamiento es el subsidio estatal del 5% del seguro educativo que a través del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) reciben todas las organizaciones sindicales legalmente constituidas. En 2001, CTRP recibió el 13.58% del total subsidiado por este impuesto. Cabe destacar que este subsidio se utiliza, por mandato de la Ley, en capacitación sindical.

Finalmente las donaciones, nacionales y extranjeras forman parte del patrimonio y de la forma de financiar la actividad sindical de CTRP.

Podemos concluir que, a pesar de poseer un local propio en la ciudad de Panamá y varios inmuebles arrendados en el resto del país (por sus organizaciones miembros) y un personal admi-

nistrativo mínimo, CTRP no posee un presupuesto que permita programar en mucho, cambios en la estructura, los servicios o el modo de funcionamiento para aumentar su membresía, lo que representa limitaciones de carácter material para desarrollarse mejor.

B. La Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá. (CGTP)

1. Antecedentes Históricos

La Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP) se fundó oficialmente el 24 de mayo de 1993, aunque su congreso constitutivo se realizó en el mes de diciembre de 1990.

Esta organización está conformada por las organizaciones que antes de su fundación habían constituido la Central Istmeña de Trabajadores (CIT), fundada en 1967 y bajo la orientación ideológica del partido demócrata – cristiano. Era si puede decirse, el sector de los trabajadores del partido demócrata cristiano.

La C.I.T. había nacido afiliada y auspiciada por la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), ambas con algún grado de influencia demócrata – cristiana.

La C.I.T. nunca fue una central “de alto vuelo” o sea grande en sus dimensiones pero sí sólida en sus principios, por lo que desarrolló importantes jornadas de lucha, en sectores como el de los docentes y otros.

Sin embargo, a partir de 1989 asume el poder un nuevo gobierno; al calor de la invasión militar norteamericana y de ese nuevo gobierno pasa a formar parte el partido demócrata-cristiano, siendo su presidente Ricardo Arias Calderón, el segundo Vicepresidente del gobierno instaurado en 1989. Ello trajo como consecuencia la inmovilización de la CIT frente a la coyuntura, lo que a su vez originó una insalvable discusión entre un gran número de dirigentes de base y la dirigencia nacional de la CIT.

La dirigencia de la CIT apoyaba la forma y el contenido de la asunción al poder por parte del nuevo gobierno, fuera del contexto de la Constitución Política como jurar el cargo en una base militar extranjera (estadounidense) y asumir el control del país en el marco de una invasión militar, conceptos y actitudes que no eran compartidos por la mayoría de sus bases. Así mismo, se apoyó (o por lo menos no se opuso) por parte de la dirigencia, medidas como el despido masivo de servidores públicos; la suspensión o prórroga de los convenios colectivos y la presencia militar norteamericana abierta o solapadamente en todos los órdenes de la vida nacional.

Las medidas tomadas por el nuevo gobierno en materia laboral y de política económica como las descritas, así como el propio origen del gobierno, eran temas que alejaban a las bases de los dirigentes nacionales de la CIT. Finalmente, en diciembre de 1999, se realiza el congreso constitutivo de CGTP, que rompió definitivamente con la dirigencia de la CIT y disolvió dicha organización, sustituyéndola por la CGTP.

2. Principales Características

La CGTP está organizada en 5 federaciones nacionales que se describen así: Federación de Trabajadores de la Industria de Panamá; Federación General de Trabajadores del Transporte; Federación Istmeña de Trabajadores Agrícolas; Federación Nacional de Trabajadores de la Alimenta-

ción y Similares, y la Federación General de Trabajadores del Comercio y Servicios. También la integran 6 sindicatos nacionales.

Las federaciones descritas integran 40 sindicatos más 6 no afiliados a ninguna federación; 4 asociaciones de maestros y profesores y 1 cooperativa, para un total de 51 organizaciones.

Del total de sindicatos descritos, 21 son gremiales; 15 de industria; 10 de empresas y 4 asociaciones y 1 cooperativa.

Posee la mayor cantidad de organizaciones sindicales en el sector agricultura y ganadería (19 en total) de todos los sindicatos afiliados en ese sector de la economía a las organizaciones que integran CONATO.

El total de su membresía representa el 6.60% de la afiliación de las organizaciones que participan en CONATO. En el nivel nacional declara representar al 7.19% de los sindicalizados, mientras que según datos oficiales representa el 1.04%.

En el sector de servicios personales posee el 2.99% de la afiliación total de las organizaciones que integran CONATO y el 1.73% en el sector de industrial.

Su membresía se desglosa en 62.38% de hombres y 37.62% de mujeres, evidenciando la prevaencia masculina en la militancia sindical. En su Comité Ejecutivo hay 9 secretarios hombres cubriendo puestos principales y 13 suplentes, mientras que sólo 6 mujeres son principales y 2 son suplentes.

La CGTP funciona a nivel nacional, excepto en las áreas indígenas. Tiene presencia a en las ramas económicas de agricultura y ganadería; industria y manufactura, en la construcción, el comercio, el transporte y servicios.

Su estructura de Gobierno consiste en el congreso nacional que se reúne cada 3 años. Sus estatutos poseen una tabla de participación de las organizaciones miembros, que va desde uno por cada 200 miembros, hasta 6 por cada 1,000 afiliados o más. Sus funciones son las que establece el Código de Trabajo (artículo 352 anteriormente descrito) y que se enumeran en el texto del estatuto.

El consejo nacional de delegados es una estructura deliberativa entre congresos, que se reúne cada 90 días y se integra por 3 delegados por cada organización miembro.

Como órganos consultivos existen los consejos regionales que como su nombre lo dice, funcionan por regiones.

El comité ejecutivo nacional posee 15 secretarías principales; se reúne cada 15 días. Actualmente están representados en él 19 sindicatos. Existe además el Buró, que se reúne diariamente y lo integran 5 secretarios miembros del comité ejecutivo nacional: el Secretario General; el secretario de organización y el de finanzas, más otros 2 que debe escoger el C.E.N.

No existen límites para ser reelecto en algún cargo del comité ejecutivo nacional en la actualidad.

De acuerdo a los lineamientos de su Congreso, la CGTP está afiliada a la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

3. Principios de Acción y Estrategias

La CGTP apoya la democracia como sistema de gobierno; pero propugna por la justicia social y la ampliación de los derechos de los trabajadores o como dicen los documentos del último congreso, “crecimiento económico con desarrollo social”.

Propone una economía democrática pluralista. Por ello se opone al modelo de capitalismo neoliberal y así mismo se opone al monopolio macroeconómico al que lleva la globalización. Sugiere redistribuir nuestra riqueza de una forma más equitativa.

Enarbola los principios de justicia social, solidaridad; luchar por la paz mundial y garantizar la defensa de la ecología y el libre acceso a la educación.

Propone al movimiento sindical panameño que desarrolle un mayor grado de autonomía y hacerse conciente de la necesidad urgente de democratizarlo y que “las bases tomen decisiones, elijan a sus dirigentes y controlen sus acciones”. La unidad de acción en CONATO debe pasar a una unidad programática desde las bases.

Su último congreso, en agosto de 1999, se propuso “desarrollar a la CGTP como una central modelo”, con una nueva estructura democrática, y sumando a sus filas a diferentes sectores populares en forma organizada, como campesinos, trabajadores de todas las ramas de la economía y aún del sector público.

4. Capacidad Movilizadora

La CGTP actúa en el ámbito nacional y tiene representación en todas las provincias, razón por la cual sus movilizaciones se dan a nivel regional. Sólo tratándose de llamadas de la dirigencia nacional (CONATO), se moviliza toda la organización a nivel nacional.

Su fortaleza como gremio está en el sector industrial, más específicamente en la industria textil, y en el sector de servicios a la rama de la alimentación. También tiene incidencia en el sector agrícola, donde agrupa al 0.88% de todos los afiliados a las organizaciones que integran CONATO.

En la última década, las organizaciones miembros de la CGTP han declarado muy pocas huelgas, la más trascendente fue de los maestros en 1998, con 66 días de duración y aproximadamente 200 trabajadores afectados. No hay datos disponibles sobre arbitrajes y convenciones colectivas firmadas en el periodo.

5. Recursos

No hay datos disponibles sobre presupuesto, pero su financiamiento se produce en base a cuotas sindicales que se cobran a razón del 25% de la cotización total de cada federación miembro, y cuotas extraordinarias de entre B/. 10.00 y B/. 50.00 por cada organización miembro.

Se realizan campañas de finanzas como la donación de un día de salario al año por cada afiliado.

Participa del 5% del seguro educativo administrado por el IPEL y del cual recibió en el 2001 el 13.58% del total otorgado a las organizaciones sindicales.

Posee un local propio amplio en ciudad de Panamá, en donde funcionan varias federaciones y sindicatos y además sus organizaciones arriendan 8 locales en el resto del país.

Recibe donaciones nacionales e internacionales para capacitación sindical y posee una planilla de 3 personas. A pesar de estas condiciones, su presupuesto no ha logrado aumentar el número de trabajadores en su planilla, ni ampliar su abanico de actividades, por ejemplo a la publicidad sindical.

C. Convergencia Sindical

1. Antecedentes Históricos

Convergencia Sindical es la Central Obrera más joven del país, sido fundada el 26 de enero de 1996. Su origen se enmarca en una nueva etapa democrática que vive el país a partir de los 90, en donde los discursos y métodos de algunos dirigentes sindicales son combatidos al extremo de fraccionar al movimiento, en aras de sostener los puntos de vista divergentes. Y lo curioso es que no se trata de disputas entre dirigentes, sino que una gran parte de la base apoya las acciones y decisiones de uno y otro bando. Así nace Convergencia Sindical, como resultado del choque entre dirigentes de la C.T.R.P. que buscaban su espacio unos y sentían que se lo impedían otros, en las discusiones de los problemas del movimiento sindical, la nación panameña y en cuanto a la participación en la cúpula del poder sindical.

Convergencia Sindical nace “como una alternativa al sindicalismo radical y al oportunista” han declarado sus dirigentes, de cara a democratizar el movimiento sindical, dándole participación a las bases y ampliando sus relaciones con otros sectores de la sociedad (campesinos, servidores público etc.).

2. Principales Características

Convergencia sindical actúa en el nivel nacional, con presencia en todas las provincias y el sector de la agricultura y ganadería; en la pesca; la industria manufacturera; electricidad y combustibles; construcción; comercio; transporte y servicios.

Se compone de 6 federaciones nacionales. La Federación Industrial de Trabajadores del Transporte Terrestre, Aéreo, Marítimo, Portuario y Similares; Federación Nacional de Trabajadores de la Costura, Vestidos y Afines de Panamá; Federación Nacional de Trabajadores del Istmo; Federación Nacional de Trabajadores del Comercio y Similares, y la Federación de Trabajadores Rurales y del Campo.

Estas federaciones agrupan 34 sindicatos federados que, sumados a 8 sindicatos nacionales no afiliados a ninguna federación, completan un total de 42 organizaciones de base, constituyendo el 7.57% de la membresía de las organizaciones partícipes de CONATO y según su versión, el 4.80% de la afiliación sindical nacional pero según datos del Ministerio de Trabajo y la Contraloría General de la República, representa el 1.25%.

Los sindicatos miembros de Convergencia Sindical se clasifican en 22 de industria; 6 de empresa y 14 gremiales. En el sector económico de la industria manufacturera, participa con 9 sindicatos; 7 en la agricultura y ganadería; 3 en la pesca y 11 en el sector servicios, siendo aquí donde posee la mayor cantidad de sindicatos organizados. Su membresía se compone de 69.54% hombres y 30.46% mujeres.

Mantiene el 2.71% de los afiliados a las organizaciones que integran CONATO en el sector de servicios; 2.62% en la industria, como rasgos sobresalientes.

Su gobierno consiste en un congreso nacional que se reúne cada 3 años y en el cual participan los miembros del consejo general de delegados; los secretarios generales de cada sindicato de base; 10% de los comités ejecutivos de las organizaciones miembros, y sus funciones son deliberativas, en el marco de las tareas asignadas por el Código de Trabajo.

Como organismo de deliberación intermedio existe el consejo general de delegados, que se reúne una vez al año. Lo integran el Comité Ejecutivo Nacional (CEN); los miembros principales del tribunal de honor y disciplina; de la contraloría sindical y de la comisión electoral permanente, además de los secretarios generales de las organizaciones afiliadas y los ex secretarios generales de Convergencia Sindical.

El C.E.N. se compone de 15 secretarías principales y 13 suplentes. Actualmente están representados en el comité ejecutivo nacional (CEN), 16 sindicatos de base y dos federaciones. No hay límites reglamentarios para ser electo en un cargo sindical. Lo integran 11 hombres en las secretarías como principales y 3 mujeres, mientras que en las suplencias existen 8 hombres y 6 mujeres. Es de destacar que en la actualidad el Secretario General es un hombre, mientras que la secretaría general adjunta es una mujer.

Está afiliada en el plano internacional a la ORIT- CIOSL.

3. Principios de Acción y Estrategia

Convergencia Sindical propugna según los documentos de su congreso constitutivo, denominados en conjunto “agenda sindical”, por la democracia participativa, o “governabilidad incluyente” y no excluyente; lucha por la identidad nacional y por la participación popular y sindical en la construcción de una democracia participativa.

Declara que no pretende “reinventar el estatismo” pero sí evitar caer en un capitalismo salvaje. “El Estado debe ser garante de las transformaciones necesarias para preparar las inversiones a largo plazo, y coadyuvar a cerrar la brecha entre ricos y pobres”²⁶.

Manifiesta luchar por la conservación del medio ambiente, por el respeto e igualdad de género; por el respeto a las etnias indígenas; la discusión colectiva sobre el uso del suelo y bases militares revertidas, de acuerdo a los compromisos llegados entre políticos y la sociedad civil, denominados CORONADO I y II.

Al movimiento obrero le propone revisar y actualizar CONATO y crear un foro permanente de debate sobre la unidad sindical. Fundó junto a otras centrales, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en 1999, esfuerzo que aún no se ha concretado.

4. Capacidad Movilizadora

Convergencia Sindical es una de las principales centrales obreras con presencia en las manifestaciones y marchas públicas en la ciudad capital convocadas por CONATO. Sin embargo su presencia en los medios de comunicación, a diferencia de otras organizaciones, es moderada. Como posee una estructura nacional, actúa en ese mismo nivel y en el nivel regional. Representa el 0.50% de los afiliados las organizaciones que integran CONATO en el sector electricidad y combustible debido a que forman parte de ella varios sindicatos de trabajadores del petróleo. En la pesca representa el 0.45% de los afiliados a las organizaciones integrantes de CONATO, siendo la segunda fuerza organizada en este sector de la economía, estadísticamente hablando.

²⁶ Agenda Sindical 1997-2002. Convergencia Sindical; p.9

Su mayor fortaleza está en el sector de servicios personales, en donde actúa con el 2.71% del total de los afiliados a CONATO, que a su vez representan el 15.06% de los ocupados en este sector de la economía a nivel nacional.

No hay datos de participación en huelgas y arbitrajes promovidos por las organizaciones miembros de Convergencia Sindical en la última década ya que esta posee apenas 5 años de vida. Ha firmado sin embargo, 11 convenciones colectivas, la mayoría en el sector industrial.

5. Recursos

No hay datos sobre presupuestos pero su financiamiento proviene de las cuotas sindicales. La ordinaria es de 0.15 centésimos por cada trabajador afiliado. Donaciones y subsidios entre los que destaca el 5% del seguro educativo que otorga IPEL y que según datos oficiales, le correspondió en 2001, el 13.58% del total distribuido.

Realiza actividades para producir recursos propios, como rifas, bailes, etc. Recibe donaciones internacionales para financiamiento de capacitación sindical.

En cuanto a sus recursos hay que señalar que posee un edificio arrendado en la ciudad de Panamá y una planilla central de 3 personas, lo que evidentemente no garantiza un mínimo para crecer y cumplir las tareas sindicales que los nuevos tiempos exigen.

D. La Confederación Nacional De Unidad Sindical Independiente (CONUSI)

1. Antecedentes Históricos

La Confederación Nacional de Unidad sindical Independiente (CONUSI) fue fundada el 28 de noviembre de 1998. Es en realidad producto de una reforma de lo que desde los años 70 hasta hace poco se conoció como la Central Auténtica de Trabajadores Independientes (CATI) que en la fecha descrita y producto de un proceso de acercamiento y unidad de acción con varias otras organizaciones sindicales entre las que destacan el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) y el Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company (SITRACHILCO), ambos de una gran trayectoria de lucha en las calles y participantes de muchas y prolongadas huelgas en el pasado.

Según informan sus dirigentes, el proceso de maduración de esta unidad se consolidó con la unidad de acción frente a las reformas laborales de 1995, cuando 49 organizaciones sindicales se unieron bajo la consigna de enfrentar dichas reformas con marchas, manifestaciones públicas y huelga, que propugnaban por un rechazo absoluto a dicha reforma, a diferencia del resto de las organizaciones de CONATO, que decidieron actuar de otra forma, promoviendo el diálogo con los sectores de la empresa privada y luego con el gobierno nacional, aunque al final casi todos se sumaron a la huelga.

Se inició un proceso de unidad que culminó en la reforma de los estatutos de CATI en 1998, convirtiéndose en CONUSI. Cabe destacar que con la constitución de CONUSI hay un reagrupamiento de sindicatos en CONATO pues algunos de sus miembros pertenecían a otras centrales obreras pero algunos, como SUNTRACS, se habían mantenido al margen de CONATO hasta que recientemente ingresó CONUSI a CONATO.

2. Principales Características

CONUSI se compone de 3 federaciones que actúan a nivel nacional y una a nivel provincial: Federación Auténtica de Trabajadores Independientes; Federación Istmeña de Trabajadores; Federación de Trabajadores Agrícolas, Agroindustriales y Similares y la Federación Sindical de Trabajadores de Chiriquí.

La CONUSI como tal, actúa en el plano nacional, teniendo presencia en todas las provincias, salvo en las áreas indígenas. Tiene presencia en la agricultura y ganadería; la industria manufacturera, el sector comercio, la construcción y servicios, además del sector público.

La componen 36 sindicatos que se clasifican así: 23 de industria; 8 de empresa; 2 gremiales y 3 asociaciones de servicios públicos. Estos sindicatos se dividen en 8 en el sector agrícola, donde agrupa el 3.24% del total de los afiliados a las organizaciones que integran CONATO; 6 en el sector servicios, que agrupa el 1.46% de los afiliados a las organizaciones participantes de CONATO y 1 en la construcción que abarca el 32.18% de dicha afiliación en ese sector, como notas sobresalientes.

En cuanto a la distribución por género, se tiene que el 97.86% de sus afiliados son hombres, mientras que el 2.14% son mujeres. Esta fuerte presencia masculina desde el punto de vista estadístico se debe a que en CONUSI, SUNTRACS representa una alta tasa de afiliación y en el sector construcción como es sabido, es casi nula la participación femenina.

Su estructura orgánica es la siguiente: Existe el congreso nacional, que se reúne una vez cada 2 años según su dirigencia²⁷. Sus delegados son 10 por cada organización miembro, que deben ser debidamente electos en cada uno de los sindicatos y federaciones.

Existe el consejo confederal, que es un organismo deliberativo que funciona entre congresos. Se reúne cada 4 meses y lo integran un principal y un suplente por cada sindicato base.

Como organismos consultivos están los Consejos Regionales, que se reúnen cada 15 días.

Su comité ejecutivo lo conforman 15 secretarios principales y 14 suplentes. No hay límite para la reelección de estos en sus cargos.

En la actualidad están representados 4 sindicatos nacionales y las 4 federaciones en el comité ejecutivo nacional. Su composición por género es como sigue: 12 secretarios principales son hombres y 3 son mujeres. De los suplentes 14 son hombres y 1 es mujer.

Sólo participa a nivel subregional en COCENTRA.

3. Principios de Acción y Estrategia

CONUSI se pronuncia a favor de la democracia participativa. A su juicio, los obreros deben luchar por alcanzar el poder político por la vía independiente, alejados de los partidos políticos tradicionales, para enfrentar y resolver problemas como la nacionalidad panameña (su integración); ajustes estructurales que deshagan el camino andado por las medidas neoliberales, impulsando la democracia y el respeto por los derechos humanos.

Propone acordar entre las organizaciones populares y la sociedad civil, un plan nacional de desarrollo que proponga alternativas al modelo económico neoliberal.

²⁷ El estatuto (artículo 18) señala que debe ser dos (2) veces al año, lo que a nuestro juicio debe ser un error de imprenta ya que es muy difícil realizar un congreso nacional 2 veces por año

Impulsa el concepto de sindicalismo clasista, independiente democrático y combativo, bajo el principio de movilización permanente aún con diálogo, para la defensa de los derechos de los trabajadores; aumento general de salarios; aumento del salario mínimo; garantías efectivas de respeto al derecho de sindicación; contra la mediatización de la huelga; contra la reforma laboral flexibilizadora; contra el desempleo y los despidos injustificados.

Sugiere al movimiento sindical la unidad de acción de acuerdo a las necesidades comunes, reconociendo las diferencias entre cada organización sindical.

4. Capacidad Movilizadora

La CONUSI tiene presencia en todo el país, salvo las áreas indígenas y por lo tanto se moviliza a nivel regional pero gracias a que la mayor cantidad de miembros de SUNTRACS, su principal sindicato, se concentran en las ciudades de Panamá y Colón, sus movilizaciones, junto al resto de los sindicatos de la ciudad de Panamá, son normalmente multitudinarias.

CONUSI representa el 32.18% de todos los afiliados de las organizaciones que integran CONATO en el sector construcción, que a su vez mantiene una afiliación del 62.82% de los ocupados en este sector de la economía. Ello hace evidente su fuerza movilizadora en dicho sector, aunado a la consigna de movilización permanente por la defensa de los intereses de los trabajadores. Sus posiciones, a veces más radicales que el resto de CONATO, la ubican como la organización más movilizadora de las que integran esta estructura.

También representa el 3.24% en el sector de la agricultura y ganadería, en donde CONATO aglutina el 8.05% de los ocupados en esa rama en todo el país.

Según su dirigencia, representan el 8.30% de la sindicalización nacional pero de acuerdo a las cifras oficiales representan el 6.29%.

Los sindicatos miembros de CONUSI han firmado 15 convenciones colectivas entre 1998 y 2002; 5 de ellas promovidas por sindicatos industriales y 10 con sindicatos de empresa.

En total han tenido aproximadamente 22 días de huelga, en la que se han visto afectados 43,000 trabajadores. Se han movilizado junto al resto de las organizaciones miembros de CONATO, por consignas generales del movimiento obrero

5. Recursos

No se cuenta con cifras del presupuesto de CONUSI pero sus fuentes de financiamiento son las cuotas ordinarias que equivalen a 0.05 por cada afiliado; legados y donaciones nacionales y la cuota parte del 5% del seguro educativo para capacitación sindical que en el año 2001 correspondió a un 13.58%.

Posee un local arrendado en la ciudad de Panamá y 10 locales en el resto del país. Tiene una planilla de 3 funcionarios y es evidente que no posee ingresos suficientes para el desempeño sindical. Aunque SUNTRACS pareciera estar en mejores condiciones económicas, debido obviamente a su tamaño.

E. La Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP)

1. Antecedentes Históricos

La Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP) fue fundada el 17 de mayo de 1970 y surgió producto de la evolución de la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP), que para esa fecha agrupaba una gran cantidad de sindicatos pero no poseía una estructura que le permitiera actuar en forma vertical por ser precisamente una Federación.

Desde la propia FSTRP surge el acuerdo de crear la Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP), lo que se concreta en 1970. Las condiciones políticas imperantes en el país en esos momentos permitían el desarrollo de las organizaciones sindicales pues el gobierno del General Omar Torrijos abrió las puertas al diálogo con las organizaciones sindicales y les facilitó su organización.

La FSTRP sin embargo, no desapareció, debido a que un sector de su dirigencia no aceptó supeditarse a la nueva estructura, pues obviamente la nueva central sindical se estructuraría por federaciones y estas por sindicatos. La FSTRP se quedó fuera de la nueva central obrera aunque casi siempre han actuado de manera coordinada y unitaria.

La CNTP estuvo dirigida desde el principio por miembros del Partido del Pueblo (comunista) lo que en ocasiones les facilitó las cosas por su disciplina, pero en otros momentos se las dificultó debido al anticomunismo reinante en el propio medio sindical y en el resto de la sociedad.

Llegó a convertirse en los años 70 del siglo XX en la segunda fuerza sindical, detrás de la CTRP, en cantidad de federaciones y sindicatos, así como en la cantidad total de afiliados.

Debido a sus posturas apegadas a la línea partidaria, se le fue haciendo un poco difícil actuar en cada coyuntura política y laboral, lo que produjo no pocas deserciones en la base y en la dirigencia mermando la fuerza de su representatividad. Actualmente maneja una línea un tanto más independiente frente a los partidos políticos.

2. Principales Características

La C.N.T.P. actúa en el ámbito nacional, con sindicatos y federaciones que tienen presencia en todas las provincias del país. Se estructura con 3 Federaciones Nacionales: Federación de Trabajadores de la Industria Nacional; Federación de Trabajadores Gastronómicos, Bebidas, Comercio y Servicios; y la Federación Independiente de la República de Panamá.

Estas 3 federaciones agrupan en su seno a 18 sindicatos. En la CNTP hay además 8 sindicatos nacionales que no forman parte de ninguna federación. En total se organiza con 26 sindicatos, ubicándose la mayoría de ellos en el sector de la industria manufacturera y en el sector servicios.

Posee 15 sindicatos de industria, 7 de empresas y 4 gremiales. Todos estos sindicatos se distribuyen en los sectores económicos de la pesca; industria manufacturera; la construcción, el comercio, el transporte y los servicios.

Su membresía representa el 4.35% de la afiliación total de las organizaciones que integran CONATO en el sector de los servicios personales mientras que en la industria representa al 2.42%. Tiene en total un 62.24% de miembros hombres y 37.76% de mujeres, siendo la más alta tasa de participación femenina de las organizaciones miembros de CONATO, seguida muy de cerca por la CGTP que en éste aspecto posee solamente un 0.06% menos de tasa de afiliación femenina.

En cuanto a su estructura orgánica tenemos que su congreso se reúne cada 3 años y asisten a él todos los miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN); los secretarios generales de cada organización miembro y entre 5 a 12 delegados por cada federación y/o sindicato, de acuerdo al número de su membresía según una tabla establecida en el estatuto.

Existe el consejo nacional confederal como estructura deliberativa intermedia entre congresos. Se reúne una vez cada 6 meses y se compone de delegados por cada organización afiliada de acuerdo a una tabla que en tal sentido describe el artículo 19 de sus estatutos.

También existen las asambleas de dirigentes y los capítulos provinciales, que son organismos consultivos.

Su CEN se compone de 16 secretarías. Actualmente están representados en él 16 sindicatos y todas las federaciones. Del total de secretarías descritas, 12 hombres ocupan cargos principales y 4 son ocupados por mujeres. Entre los cargos principales que ocupa el sector femenino está el de la Secretaría General que actualmente ocupa Norma Cano. Los suplentes se dividen entre 9 hombres y 7 mujeres, lo que hace concluir que el CEN de CNTP es el que ha permitido mayor participación de mujeres, de entre todas las organizaciones miembros de CONATO.

A nivel internacional, CNTP es miembro de la Federación Sindical Mundial (FSM); del Consejo Permanente de Unidad Sindical de América Latina (CPUSTAL) y de la Coordinadora Centroamericana de Trabajadores (COCENTRA).

3. Principios de Acción y Estrategia

La CNTP se declara como una central clasista, que busca cambios estructurales en la sociedad para poner fin a la explotación del hombre por el hombre, organizando una sociedad más justa que la capitalista. Propone “abolir la apropiación de la plusvalía” y fomentar una sociedad más solidaria y menos individualista.

Por lo tanto, se opone al modelo de desarrollo económico neoliberal por ser parte del capitalismo y por ser una expresión “salvaje” del mismo.

Propone para caminar hacia el cambio en la sociedad, fomentar una democracia participativa y no simplemente representativa. Sugiere la representación popular en los puestos de elección pero sin el sistema excluyente de partidos políticos o “partidocracia”.

Impulsa la concreción de un plan económico concertado para enfrentar la crisis económica actual y la participación de los trabajadores para enfrentar los problemas de las empresas de carácter estratégicas a fin de no afectar exclusivamente y de forma total los intereses de los trabajadores.

Propone al movimiento sindical la unidad de acción y programática, más allá de CONATO. Por ello, es cofundadora de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), habiendo participado en forma activa en su primer congreso programático en 1999.

Sugiere la participación activa de CONATO en todas las órdenes de la vida nacional, presentando propuestas y alternativas a los problemas, en aras de abrir espacios de poder para la clase trabajadora.

4. Capacidad Movilizadora

La CNTP actúa en diferentes ramas de la producción económica, y en toda la geografía del país, pero su principal gestión se concentra en las provincias de Panamá y Colón.

Sus sindicatos representan el 4.35% de los afiliados a las organizaciones que integran CONATO en el sector comercio, en donde CONATO a su vez aglutina al 15.06% de los ocupados en esa rama de la economía. Así mismo, se destaca también una buena representatividad en el sector de la industria, en donde concentra el 2.42% de los afiliados a las organizaciones miembros de CONATO, que a su vez afilian el 18.97% de los ocupados en la industria en todo el país.

Representa el 7.38% de todos los afiliados a las organizaciones que integran CONATO y según su dirigencia, el 3.51% de la afiliación sindical nacional pero según datos oficiales, representa el 1.29%

En la última década, ha sufrido una reducción de su membresía que su comité ejecutivo calcula en unos 4,000 afiliados, producto de los cambios, modernización, reingeniería y cierre de empresas, con la falta de reinserción en el mercado formal de trabajo por parte de los despedidos.

Sus sindicatos han firmado en los últimos 10 años, 15 convenciones colectivas. Han promovido 3 huelgas por la vía de la reglamentación estipulada en el Código de Trabajo, afectando aproximadamente a 1,000 trabajadores, y una paralización total de 10 días. Se han acogido a 3 arbitrajes.

5. Recursos

No hay datos específicos sobre el presupuesto de CNTP pero sus fuentes de financiamientos, al igual que el resto de las centrales obreras, son las cuotas sindicales, que va desde 25 a 40 balboas mensuales por cada federación o sindicato nacional; campañas de finanzas como el cobro de B/.1.00 al año por afiliado y las donaciones nacionales e internacionales que recibe, en este último caso, casi exclusivamente para educación sindical. Participa del 5% del seguro educativo que en 2001 fue de 13.58%.

Posee un local propio en el que funciona el CEN y varias federaciones y sindicatos, en la ciudad de Panamá. En el resto del país, posee 5 locales sindicales (incluida la ciudad de Panamá) y una planilla de 5 personas, sin incluir al Instituto Especializado de Estudios Laborales, José del Carmen Tuñón, en donde la CNTP hace grandes inversiones. La planilla del Instituto es de más de 15 personas entre instructores, administrativos y personal de apoyo.

Su presupuesto, aún sin manejar las cifras, evidencia un déficit, en comparación con sus necesidades.

F. Confederación General De Trabajadores (CGT)

1. Aspectos Históricos

Las dificultades para obtener información sobre la Confederación General de Trabajadores (CGT) permite sólo adelantar los siguientes datos. Fue fundada el 8 de febrero de 1993, en el proceso de democratización de la sociedad y el gobierno, después de la desaparición de los gobiernos dirigidos por los militares, a finales de los 80 del siglo pasado.

2. Características Principales:

Está constituida por dos 2 federaciones, una de carácter nacional y otra provincial: La Federación General de Trabajadores y la Federación de Trabajadores Agrícolas de Coclé.

Estas federaciones agrupan a un total de 9 sindicatos, que se clasifican así: 2 sindicatos de industria y 7 gremiales.

La CGT está presente en la agricultura y ganadería, la industria, el sector comercio y el sector transporte. Su membresía representa el 1.85% de la afiliación total de las organizaciones sindicales que participan en CONATO.

Sus integrantes se dividen 76.5% varones y 23.5% mujeres.

Su estructura de gobiernos es la siguiente: El congreso nacional es la máxima entidad. Se reúne cada 2 años participan de él 3 delegados por organización afiliada y hasta 5 observadores por cada organización afiliada. Sus funciones son las mismas que las de los otros congresos de las organizaciones que conforman CONATO.

Como organismo deliberativo intermedio existe el consejo confederal, que se reúne cada 6 meses y lo integran los secretarios generales y 2 delegados por cada organización afiliada.

El Comité Ejecutivo Nacional (CEN) se compone de 12 secretarías. Allí están representados actualmente 6 sindicatos de los que componen CGT. También participan 10 hombres en la categoría de principales y 1 mujer.

No hay datos acerca de su afiliación internacional.

3. Principios de Acción y Estrategia

La CGT actúa e inspira toda su acción, “en los valores y principios fundamentales del humanismo cristiano” reza su artículo 6 de los estatutos, sobre “Principios e Independencia Sindical”

Declara en sus estatutos que combate todo tipo de discriminación y excluye del ámbito de su acción todo tipo de actividades partidistas, “reafirmando la absoluta independencia frente a los gobiernos, los patronos, partidos y ante cualquier corriente extrasindical”.

4. Capacidad Movilizadora

La CGT es evidentemente una organización pequeña que si bien posee sindicatos del orden nacional, los mismos tienen su sede en la actualidad en la ciudad Capital de la República. Por otro lado la Federación Agrícola de Coclé funciona a nivel regional, en esa provincia, ubicada en el centro del país.

No hay datos disponibles sobre su participación en conflictos colectivos, firma de convenciones colectivas, huelgas o arbitrajes.

Sus sindicatos representa en total, el 1.85% de la afiliación total de CONATO, que a su vez representa el 17.04% del total de afiliados entre los ocupados de todo el país. A nivel nacional declara representar al 1.60% de los sindicalizados, mientras que según datos oficiales representa el 0.20%.

Participa de las convocatorias de CONATO a movilización, sobre todo en la ciudad de Panamá, con motivo de las consignas centrales y unificadoras del movimiento sindical panameño, como la lucha contra la privatización de la Caja de Seguro Social; aumento del salario mínimo legal, etc.

5. Recursos

No hay datos sobre su presupuesto. Sus fuentes de financiamiento son las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que van desde B/10.00 hasta B/50.00 por cada organización miembro, y su participación en el seguro educativo, que en 2001 representó el 9.25% del total entregado a las organizaciones sindicales para capacitación sindical.

Posee un local arrendado en la ciudad de Panamá y 2 funcionarios. No hay datos sobre el resto del país en cuanto a disponibilidad de locales.

G. El Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO)

1. Antecedentes Históricos

En 1972, con la aprobación del Código de Trabajo, se establecen las bases jurídicas para la creación del Consejo Nacional de Trabajadores. A finales de 1973, la CTRP, la CNTP; la CIT y las Federaciones Independiente existentes en ese momento, aprobaron el reglamento interno de CONATO, que fue modificado en 1984.

En 1978, se realizó el “Primer Encuentro Obrero”, donde 250 dirigente sindicales acordaron darle forma y empezar a actuar bajo el concepto de unidad de acción y coordinación que preside toda la actividad de CONATO.

Desde entonces, CONATO ha jugado el papel de centro mediador del movimiento sindical panameño, aunque no ha logrado consolidar una unidad programática entre sus miembros.

Ha desarrollado grandes batallas entre ellas la lucha contra las imposiciones de las Instituciones de Financiamiento Internacional (IFIS) y las propuestas de desregulación de las relaciones obrero patronal. Fueron trascendentes en ese sentido las huelgas generales en 1981; 1985-86 y 1995 además de las manifestaciones públicas en casi todas las órdenes de la vida nacional.

A CONATO o a la mayoría de sus organizaciones miembros, se le cuestionó por haber cedido criticidad ante el gobierno de Omar Torrijos en la década del 70 del siglo XX, a cambio de impulsar la lucha por la recuperación del enclave colonial de la llamada “Zona del Canal de Panamá” y la abrogación del Tratado Hay-Bouneau-Varilla de 1903, que concedió a perpetuidad derechos a los Estados Unidos en Panamá, “como si fuesen soberanos”.

En la década de los 80 la lucha por la democracia también fue un tanto alejada de CONATO que se divide frente a la coyuntura, al plantearse al conjunto de la sociedad la disyuntiva entre la defensa de la soberanía nacional al precio de sacrificar los derechos humanos o defenderlos contra la violación de los mismos por parte de los militares en el poder, pero con ello colocarse al lado de los intereses estadounidenses de retomar el control sobre el país, disminuido debido a los tratados Torrijos-Carter.

Algunas organizaciones miembros de CONATO asumieron la defensa de la soberanía mientras que otros optaron enfrentar a los militares en la defensa de los derechos humanos, aunque ello significara ponerse al lado de los Estados Unidos en su objetivo por retomar el control del país y reabrir la posibilidad de nuevas bases militares en nuestro territorio.

En los 90, ha jugado un papel de interlocutor de gobiernos y empleadores que cada día se amplía más.

A principios de la década se empezó a desarrollar con mayor amplitud que nunca antes, la experiencia de diálogo social panameño “a muy distintos niveles y de muy diversas formas” al decir de OIT²⁸ lo que se reflejó en la concertación en el marco de los cambios políticos que atravesaba el país en esos momentos como lo eran la inminente asunción de plena soberanía sobre el Canal de Panamá y su zona adyacente, y el paso a gobiernos democráticamente electos por primera vez después de 21 años.

Allí participó CONATO en las reuniones de concertación denominadas Bambito I y II, sobre lineamientos de Estado para las primeras elecciones sin militares en el poder. También participó de los ejercicios de concertación denominados Coronado I y II sobre temas importantes para el traspaso del Canal de Panamá a la jurisdicción nacional (creación de la Autoridad del Canal de Panamá y el Plan general de uso, conservación y desarrollo del área del Canal de Panamá entre otros).

Se creó en 1992 la Fundación del Trabajo, con la participación de algunas organizaciones miembros de CONATO y el Consejo Nacional de la Empresa Privada como co-fundadores, constituyéndose en una experiencia única en América Latina sobre concertación y diálogo social.

CONATO además participa de muchas otras iniciativas de diálogo nacional como lo son las mesas de diálogo por la reactivación económica; la Caja de Seguro Social y la educación nacional, etc.

2. Principales Características

El CONATO no es una central obrera, ni una estructura orgánica de los sindicatos. Es un ente de coordinación permanente que permite discutir ampliamente los problemas del movimiento sindical panameño y aún de toda la sociedad.

Actualmente participan de él 3 centrales nacionales; 3 confederaciones nacionales y 2 federaciones nacionales. Congrega el 18.04% de todos los ocupados afiliados a sindicatos, contra el 8.66% de los sindicatos “independientes” o sea los que no forman parte de CONATO según datos obtenidos en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y en la Contraloría General de la República.

Las organizaciones miembros de CONATO actúan en todos los sectores de la economía del país, totalizando 250 sindicatos, contra 114 independientes.

Los afiliados a CONATO se dividen en 75.86% hombres y 24.14% mujeres. Posee 50 sindicatos de empresa; 108 de industrias; 51 gremial, 40 asociaciones de empleados públicos y 1 cooperativa.

En cuanto a la estructura, posee un organismo de máxima autoridad que se denomina Consejo Nacional de Delegados, conformado por los miembros de la Junta Directiva de cada una de las Centrales y Federaciones y/o sindicatos nacionales que sean miembros de CONATO y que no estén afiliados a ninguna Federación ó Central. Además un delegado por cada sindicato de base. Se reúne cada 3 meses de manera ordinaria.

La Junta Directiva se denomina “Cuerpo Colegiado” y se conforma de 3 miembros por cada organización integrante de CONATO. Se reúne semanalmente.

No existe una estructura del Cuerpo Colegiado. Allí todos tienen la misma responsabilidad y jerarquía. Cada 2 meses una organización miembro coordina o hace las veces de Secretariado General. Las organizaciones deciden entre ellas el orden de la coordinación en el año y la persona

²⁸ O.I.T. Estudio Diagnóstico de Diálogo Social en Panamá. Versión diciembre de 2001

Cuadro N° 8
Cantidad de Sindicatos Por Central de Trabajadores

CENTRAL	FEDERACION	SIND. FEDERADOS	S.NALES	COOPERATIVA	ASOC.	TOTAL
CTRP	10	45	5	0	4	54
CGTP	5	40	6	1	4	51
C. SINDICAL	6	34	8	0	0	42
CONUSI	4	30	3	0	3	36
FENASEP	0	0	0	0	27	27
CNTP	3	18	8	0	0	26
CGT	0	8	1	0	0	9
FSTRP	2	0	5	0	0	5
TOTAL	30	175	36	1	38	250

Fuente: CONATO

que coordinará es designada por la organización que corresponda. Así, todos dirigen a CONATO durante el año.

Dado el carácter flexible de la designación de los delegados al cuerpo colegiado, no hay datos fijos sobre cantidad de personas por género que lo integran.

Se organizan comisiones accidentales cuando es necesario.

No posee afiliación internacional pero si representa a todos los sindicalistas en diversas instancias permanentes como Juntas Directivas de algunas instituciones estatales, delegación tripartita ante la conferencia anual de OIT etc. y en organismos como la Fundación del Trabajo y las mesas de diálogo nacional.

3. Principios de Acción y Estrategia

Como no es una instancia orgánica sindical no tiene una declaración de principios o una estrategia para cumplirla pero su práctica sindical (entiéndase la de la gran mayoría de los sindicatos agrupados en su seno) resume una línea de acción que se pudiera resumir así:

Lucha por humanizar el capitalismo salvaje, combatiendo al neoliberalismo y sus medidas extremas. Promueve la soberanía y autodeterminación de los pueblos, empezando por Panamá. Procura la unidad sindical de los trabajadores y lucha día a día por mantener la vigencia y la presencia de los derechos de los trabajadores²⁹.

Propugna por una democracia participativa en vez de una representativa.

Intenta orientar a sus bases sobre temas de la vida nacional en aspectos sindicales, sociales, culturales, económicos y políticos.

Según entrevista realizada a la mayoría de sus dirigentes, su principal logro ha sido el mantener la unidad de acción del movimiento sindical y haberse convertido en un interlocutor social sentido y necesario.

Su principal debilidad es la falta de avance hacia la unidad programática debido a la primacía de intereses individualistas en la alta cúpula sindical panameña.

²⁹ Entrevista con Alfredo Berrocal, Coordinador del mes en CONATO. Mayo de 2002

4. Capacidad Movilizadora

CONATO ha logrado paralizar buena parte del país al poner todas sus fuerzas en tensión en temas tan sensitivos como la reforma laboral en 1995, y otros.

Siempre que haya unidad de criterio en su dirigencia se logra evidenciar una fuerza suficiente para llamar la atención de gobiernos y empresarios.

Evidentemente el 25.7% de los ocupados, organizados en sindicatos, no representan aún una fuerza contundente ni tampoco el 17.04% organizado en CONATO tampoco, pero lo cierto es que se siente en el país la presencia de éste hasta ahora único punto de encuentro de la mayoría del sector sindical panameño.

En coyunturas nacionales como la reforma laboral de 1995; la política de privatizaciones de empresas e instituciones estatales y la revisión del salario mínimo en 1998 y 2000, al igual que la lucha contra el alza del pasaje urbano den 2001, han sido coyunturas en las que CONATO fue actor de primer orden, con resultados adversos y a veces parcialmente favorables, de acuerdo al punto de vista desde el cual se realice el balance.

En todas estas coyunturas exigieron poner en tensión todas las fuerzas de CONATO y su movilización nacional, lo que en efecto se cumplió, independientemente de que en ocasiones la movilización no fuera coordinada sino a iniciativa de algunas organizaciones miembros de CONATO. Al final de cada coyuntura, con prescindencia de la calificación que cada organización haga de su participación y de la de los otros miembros de CONATO en la misma, el sentido de unidad ha prevalecido, lo que en sí ya es ganancia.

Cuadro N° 9
Distribución de Afiliación Sindical de CONATO (%)

SECTOR	CTRP	CGTP	CONV SINDICAL	CONUSI	FENASEP	CNTP	FSTRP	CGT
AGRICULTURA	3.74	1.02	0.34	3.24	0	0	0	0.33
PESCA	0.55	0	0.45	0.12	0	0.35	0	0
INDUSTRIA	4.62	1.73	2.62	0.78	0	2.42	0.13	0.28
ELECT. GAS Y AGUA	0	0	0.5	1.02	0	0	0	0
CONSTRUCCIÓN	0.07	0.13	0.15	32.18	0	0.22	0	0
COMERCIO	2.94	0.31	0.59	0.91	0	0	0.61	1.17
TRANSPORTE	0.06	0.42	0.21	0	0	0.04	0	0.07
SERVICIOS	5.66	2.99	2.71	1.46	0	4.35	1.58	0
SECTOR PUBLICO	0	0	0	0.14	16.79	0	0	0
TOTAL	17.64	6.6	7.57	39.85	16.79	7.38	2.32	1.85

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y Contraloría General

Cuadro N° 10
Afiliación Sindical Respecto al Total de Ocupados (%)

FUENTE	CTRP	CGTP	C.SINDICAL	CONUSI	FENASEP	CNTP	FSTRP	CGT
SEGN CONATO	5.59	7.19	4.80	8.30	9.58	3.51	0.80	1.60
SEGN MITRADEL	3.39	1.04	1.25	6.28	S/DD	1.29	0.24	0.20

S/DD= Sin Datos Disponibles.

Fuente: CONATO; Ministerio de Trabajo, y Contraloría General

5. Recursos

Desconocemos como se organiza el presupuesto de CONATO o como se financia pero en el Código de Trabajo se señala (artículo 1066) que se le entregará por parte del Estado, la suma de B/.1,000.00 mensuales.

CONATO posee un local propio en las áreas de la antigua Zona del Canal de Panamá, cedida por las autoridades gubernamentales. Posee una planilla de 2 personas en la administración.

H. Las Principales Federaciones Nacionales

H.1. La Federación Nacional de Asociación y Organización de Empleados Públicos (FENASEP)

1.1. *Aspectos Históricos*

La Federación Nacional de Asociaciones y Organizaciones de Empleados Públicos (FENASEP), se constituyó formalmente en septiembre 22 de 1985, agrupando a un gran número de organizaciones gremiales del sector público, que poseían ya, personería jurídica pero que habían actuado como especie de clubes sociales hasta entonces.

Desde la década del 40 se habían organizado los gremios de maestros y profesores, luego en la década del 60 del siglo pasado se organizaron varios gremios como los médicos, enfermeras, etc. En cada Institución nacieron, con un carácter socio-cultural y se organizaron la mayoría de las asociaciones de servidores públicos.

No era anormal encontrar en la dirigencia de estos gremios, a las principales autoridades de cada institución.

Durante el proceso de nacionalización de empresas en los 70 se organizaron, por mandato de la propia Ley, sindicatos estatales, lo que constituía un híbrido novedoso que a la vez fue una de las vertientes para aglutinar a FENASEP.

Producto de los reacomodos políticos que empezaban a afectar la estabilidad de hecho que vivieron los servidores públicos en 1970 y 1980, se inicia un proceso de conversión de estas asociaciones en verdaderos gremios sindicales de hecho, que culmina con la constitución de la FENASEP.

De 1985 a 1990, FENASEP desarrolló huelgas, paros y marchas, luchando por la estabilidad, que tomó forma en la consigna de obtener una Ley de carrera administrativa.

Entre 1990 y 1991, encabezó la lucha por los derechos de los servidores públicos que la llevó a demandar interna e internacionalmente al Estado panameño, en un total enfrentamiento por el derecho a la estabilidad y el respeto a la dignidad de los servidores públicos, además del pago de derechos adquiridos como la bonificación del décimo tercer mes.

Después de 1992, la lucha dejó casi extenuada a la Federación, se vio obligada a reestructurarse desde sus organizaciones miembros, hasta la renovación de la dirigencia después de la aplicación de las normas jurídicas dictadas especialmente para destituir y reprimir a los servidores públicos y sus organizaciones gremiales. En efecto, el Decreto de Gabinete No. 1 del 26 de diciembre de 1989 autorizaba despedir a todos los servidores públicos afectos al régimen político anterior a la invasión militar de Estados Unidos, realizada el 20 de diciembre de 1989, sin investigación ni trámite previo alguno y los Decretos Leyes No. 20, 40 y 48

de 1990, con el mismo sentido y contenido que el No. 1 de 1989, pero dirigido a las Instituciones Autónomas.

La Ley 25 del 14 de diciembre de 1990, que sancionaba con destitución la participación en un paro no concretado de los servidores públicos y en especial a la dirigencia del movimiento basado en la “íntima convicción” del Presidente de la República, Sr. Guillermo Endara, que creía que éste movimiento tenía la intención de avalar o propiciar un golpe de Estado. A pesar de no tener pruebas de ello, fueron medidas que debilitaron la base y la dirigencia de la FENASEP. Sus organizaciones se redujeron de 47 en 1986, a 20 en 1992. Su dirigencia logró reagrupar a la organización y restablecer su funcionamiento a partir de 1992, aunque con un perfil un poco bajo, debido al temor reinante en el sector debido a la falta de estabilidad.

Este período se puede decir que duró hasta 1996-97, cuando nuevamente se producen choques con el particular y único patrono con que lucha la FENASEP: el Estado. Estos enfrentamientos se agudizan con el cambio de gobierno en 1999, debido a los despidos masivos ocurridos en el sector público y la suspensión de la ejecución de la Ley de carrera administrativa.

1.2. *Características Particulares*

LA FENASEP funciona a nivel nacional contando en la actualidad con 27 organizaciones de base (asociaciones) cuyas filiales provinciales en conjunto constituyen los capítulos provinciales de FENASEP.

Sus 27 asociaciones constituyen el 16.79% de la afiliación total de las organizaciones que integran CONATO, que agrupa al 16.15% de todos los servidores públicos del país. Evidentemente FENASEP no agremia trabajadores de otros sectores de la economía. Hasta el momento sus agrupaciones se alinean así: Ocho (8) de ellas pertenecen al gobierno central; 11 forman partes de Instituciones Autónomas y 8 pertenecen a Instituciones Semi Autónomas. No tiene presencia en el sector Municipal, aunque anteriormente si lo tuvo, en los Municipios de Panamá, San Miguelito y La Chorrera.

Representa según su expresión, al 34.97% de los trabajadores del sector público y el 9.58% de todos los ocupados. No hay cifras oficiales de afiliación nacional de FENASEP.

No hay datos disponibles acerca de la segmentación por género de su membresía.

En cuanto a su estructura, funciona con un esquema parecido al de los sindicatos y centrales sindicales, aunque formalmente no ha sido reconocida como organización sindical.

El congreso nacional que se reúne cada 2 años es la máxima autoridad de la organización. Cada una de sus organizaciones de base designan 10 delegados ante el Congreso.

Existe el directorio nacional, organismo deliberativo que se reúne cada 3 meses y lo integran los miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), 2 delegados por cada organización afiliada; los presidentes de los capítulos provinciales; los presidentes de los capítulos provinciales; los presidentes de los órganos de control interno (contraloría sindical, comisión electoral y tribunal disciplinario), además de los representantes de FENASEP ante los órganos estatales (caja de Seguro Social; Dirección de Carrera Administrativa y otros).

El CEN se constituye de 18 secretarías principales, sin suplentes, las ausencias deben ser llenadas por los miembros del directorio nacional. Según sus estatutos el 30% como mínimo de todas sus estructuras deben ser cubiertas por mujeres. En el CEN hay 5 mujeres y 13 hombres, que significa 38% de participación femenina.

En 1997, se afilió a Convergencia Sindical, buscando la protección del derecho sindical panameño, pero fue negado por las autoridades de Trabajo. Ello provocó una denuncia ante

O.I.T. que terminó en la aceptación de la afiliación por el gobierno saliente en agosto de 1999, pero vuelta a desconocer por el gobierno electo en ese año. Finalmente, por razones de estrategia sindical la FENASEP desistió de la filiación a Convergencia Sindical.

FENASEP está afiliada a nivel internacional, a la Internacional de Servidores Públicos (ISP) que está asociada a la CIOSL, y a nivel subregional, a la Coordinadora de Trabajadores Centroamericanos (COCENTRA).

1.3. *Principios de Acción y Estrategia*

La FENASEP declara como objetivo contribuir a lograr cambios que produzcan una sociedad más justa, más solidaria, en defensa de la cultura e identidad nacional, garantizando la constitucionalidad, la democracia y las libertades políticas, los derechos humanos y sindicales, y la autodeterminación de los pueblos.

Pretende luchar por la defensa de los derechos de los servidores públicos y de la sociedad en general, por la unidad programática y orgánica del movimiento sindical, garantizando su independencia, en el marco de la libertad y la democracia. Consecuentemente se opone al modelo económico neoliberal y propugna por una democracia participativa, sin limitaciones partidistas, sugiriendo un capitalismo con rostro humano.

Es co-fundadora de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y participa desde 1997, como miembro oficial del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados, CONATO.

1.4. *Capacidad de Movilización*

La FENASEP se moviliza con todas sus organizaciones en cada coyuntura, lo que dificulta en ocasiones que dichas movilizaciones sean concentradas, ya que tratándose de una organización nacional, no actúa en un mismo lugar a la vez lo que hace en muchas ocasiones, que su movilización se vea disminuida desde el punto de vista numérico.

Tiene 2 elementos característicos de su accionar que son, por una parte, tener un único y mismo patrono: el Estado y por la otra, que su gestión siempre es estigmatizada con la política, por cuanto sus naturales aliados y contrapartes son precisamente los partidos políticos. Su capacidad movilizadora es mermada debido principalmente al temor que inspira entre las bases la ausencia de estabilidad y de una cultura de respeto a los trabajadores del sector público por parte de las autoridades gubernamentales.

No existe en el sector público panameño el fuero sindical para sus dirigentes, ni garantías mínimas para no ser despedidos, trasladados o sancionados por su gestión sindical.

Panamá no ha ratificado el Convenio núm. 151 de O.I.T. sobre relaciones de trabajo en el sector público y se ha negado reiteradamente a reconocer el carácter de sindicatos a los gremios y a su dirigencia.

Desde 1967 la O.I.T. a través del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, viene sugiriendo el reconocimiento de la condición de sindicatos a los gremios de servidores públicos.

En 1990 se denunció ante los organismos nacionales e internacionales el encarcelamiento de varios dirigentes del sector público, incluido el Secretario General de FENASEP. Se destituyeron entre 1990 y 1992 cerca de mil dirigentes del sector y se despidió a familiares consanguíneos y cónyuges de los dirigentes, debido a su gestión sindical.

Durante la discusión de la reforma laboral de 1995 se propuso el reconocimiento legal de los sindicatos en el sector público por parte de los trabajadores pero finalmente fue rechazado por el Gobierno.

En 1997, cuando FENASEP se afilió a Convergencia Sindical, el Gobierno se negó a aceptar dicha afiliación y a instancia de O.I.T. (Comité de Libertad Sindical), se aprobó dicho reconocimiento en 1999, pero a los pocos días se dictó otra resolución por parte de las nuevas autoridades de Trabajo, anulando así dicho reconocimiento.

FENASEP ha denunciado al Gobierno nacional ante O.I.T. por violaciones a la libertad sindical casi todos los años, desde 1989 hasta 2000.

En 2001 se presentó ante el Comité de Libertad Sindical una lista de 45 dirigentes estatales destituidos y un caso de enjuiciamiento penal por delito contra el honor (calumnia), promovido por autoridades estatales contra dirigentes sindicales del Instituto Nacional de Cultura (INAC). En 2002 la lista se amplió con 20 nuevos nombres. Casi 100 dirigentes sindicales del Estado fueron excluidos de la carrera administrativa entre 1999 y 2001.

La FENASEP por otro lado es también vista con prejuicios por parte de los gremios no afiliados a esta organización, principalmente por los médicos, los maestros y profesores, debido más que nada, a los vínculos partidistas de una gran parte de su dirigencia (de los fundadores y de los actuales) al partido Revolucionario Democrático (PRD), que ha estado en el poder la mayor cantidad de tiempo durante los últimos 30 años.

Lo cierto es que FENASEP ha estado actuando en cada coyuntura en defensa de los trabajadores, sin distinción político-partidista y aún en contra del PRD cuando éste ha dirigido el gobierno. Así por ejemplo, entre 1985 y 1989, bajo el gobierno del PRD en alianza con los militares, la Federación realizó 8 huelgas nacionales y aproximadamente 40 huelgas institucionales exigiendo estabilidad laboral, aprobación de una ley de carrera administrativa y otros aspectos coyunturales.

Entre 1990-94 se enfrentó al Gobierno (PRD) aunque con menguadas fuerzas, por la política de privatizaciones, la implementación de la Ley de Carrera Administrativa y el pago de bonificaciones atrasadas, al igual que contra las reformas al Código de Trabajo en 1995.

Entre 1991 y 2001 ha realizado 3 huelgas, todas ellas en la provincia de Colón, a través de sus organizaciones de base. Durante los dos últimos años no ha firmado convenio alguno con ninguna autoridad pero ha estado manifestándose en las calles o en los medios de comunicación muy frecuentemente y casi sin detenerse.

1.5. *Recursos*

No hay datos sobre su presupuesto, pero su financiamiento es en base a cuotas regulares que pagan las organizaciones de acuerdo a una tabla que va de B/30.00 a B/75.00, según el tamaño de la asociación (cantidad de afiliados).

También recibe donaciones nacionales e internacionales, sobre todo para la educación sindical. Participa del 5% del seguro educativo para la educación sindical. En 2001 le correspondió el 13.58% del total distribuido a las organizaciones sindicales reconocidas por el IPEL.

Posee un local que arrienda en el centro de la ciudad de Panamá y una planilla de 5 personas. Además el Capitulo del Bocas de Toro y el de Chiriquí poseen locales de funcionamiento. La mayoría de las asociaciones miembros poseen un local dentro o fuera de su institución y mantienen en planilla por lo menos 1 secretaria.

H.2. La Federación de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP)

2. 1. *Antecedentes Históricos*

La Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP) se fundó el 18 de enero de 1945, bajo los auspicios de la Federación Sindical Mundial (FSM). Se organizó principalmente con sindicatos de oficios como mecánicos, albañiles, electricistas, zapateros, sastres, enfermeros, etc.

Desde sus inicios asumió una actitud de confrontación con el sector empleador, para defender los derechos de los trabajadores. Fue la continuación del Sindicato General, que se había creado en 1924.

Participó de importantes jornadas como las huelgas de los sastres, etc. Logró en 1954 la creación del primer Tribunal de Conciliación Laboral. Participó dando opiniones en la confección del Código de Trabajo en 1947 y dirigió a los sindicatos en un camino de crecimiento y huelgas por sus derechos. Producto de sus grandes movilizaciones en la década del 50, se creó la Ley de Control de Precios y se revisó la legislación de arrendamiento.

Destacan entre sus miembros el Sindicato de Tipógrafos, que participó de grandes huelgas en defensa de los derechos de los trabajadores, incluso en la década del '70 del siglo XX, donde había mejores condiciones para la negociación.

Fue hasta 1960, la central obrera más grande del país y entre 1960 y 1970, una de las principales fuerzas movilizadoras del movimiento sindical panameño.

Con la creación de la CNTP, disminuyó drásticamente su afiliación y ese fenómeno se ha ido acrecentando con el transcurrir de los años, pero aún funciona como uno de los pilares de CONATO.

2. 2. *Principales Características*

La FSTRP se conforma de 5 sindicatos, todos nacionales: 4 de industria y 1 gremial. Está presente en los sectores comercio, servicios y de la industria manufacturera de la economía nacional. Representa el 2.32% de la afiliación total de las organizaciones que integran CONATO.

Su membresía se desglosa en 79.77% de hombres y 20.33% de mujeres.

Sus órganos de gobierno se organizan así: Existe el congreso nacional, que es la máxima autoridad de la Federación; se reúne cada 3 años y sus delegados se designan de acuerdo a una tasa que establece el artículo 5, numeral "g" de sus estatutos, en base a la cantidad de afiliados de cada organización, en donde el mínimo es 7 y el máximo 22.

El congreso desarrolla las actividades que el Código de Trabajo le asigna a las asambleas generales de sindicatos.

Posee un consejo confederal, de carácter deliberativo, que actúa entre congresos, reuniéndose cada 6 meses. Lo integran delegados que designa una tabla del artículo 6, numeral 1 de los estatutos, que oscilan entre 4 y 18 principales.

Su comité ejecutivo consta de 11 secretarios y en ellas están representados los 5 sindicatos de la Federación, en proporciones casi iguales. Allí la distribución por géneros es así: 10 hombres participan como principales en las 11 secretarías, mientras que una está a cargo de una mujer. Los suplentes son 10 hombres y 1 mujer.

La FSTRP se afilia a nivel internacional a la Federación Sindical Mundial (FSM).

2.3. *Principios de Acción y Estrategia*

La FSTRP propone elevar al más alto nivel las condiciones sociales, humanas y profesionales de los trabajadores de los sindicatos que la integran, reforzando el papel de los sindicatos en la sociedad.

Se compromete a luchar por las reivindicaciones fundamentales de las masas, por sus derechos democráticos, la libertad y la paz.

Propone la unidad sindical y el derecho a organizar a los trabajadores.

En consecuencia, rechaza el modelo económico neoliberal, propugna por la condonación de la deuda externa, combate el ALCA e impulsa la protección de la capa de ozono.

2.4. *Capacidad de Movilización*

La FSTRP tuvo en el pasado una gran capacidad movilizadora pero en el presente, debido a la reducción de su membresía, esa capacidad ha disminuido drásticamente.

Su radio de acción es la Ciudad de Panamá principalmente, aunque sus integrantes sean del nivel nacional ya que la sede de los sindicatos está en esta ciudad.

Su organización más fuerte es el sindicato de tipógrafos pero con los cambios tecnológicos y el cierre de grandes empresas como Editora Renovación S.A. en 1990, ha menguado su tamaño y su fortaleza.

La FSTRP representa el 1.58% de afiliación de todas las organizaciones que integran CONATO en el sector servicios, donde este último concentra el 15.06% de toda la población ocupada en ese sector. A nivel nacional representa según su dirigencia, el 0.80% de los trabajadores, mientras que las cifras oficiales le otorgan el 0.24%.

En la última década desarrolló una huelga de 18 días, involucrando a 48 trabajadores. Ha firmado 4 convenciones colectivas entre 1991 y 2001.

2.5. *Recursos*

No hay datos sobre presupuesto pero sus fuentes de financiamiento son: cotización ordinaria y extraordinaria, siendo ésta última de B/.250.00 por sindicato. Hay una cuota de admisión de B/.10.00 por organización. También recibe subsidio estatal del 5% del seguro educativo, para educación sindical. Su cuota parte en 2001 fue de 9.25%.

Posee local arrendado en la ciudad de Panamá y se destaca en hacer publicaciones frecuentes, de carácter didáctico. No posee personal administrativo.

I. Desarrollo Institucional de las Centrales y Confederaciones Sindicales

1. Representatividad y Ambito de Influencia

Según los datos estadísticos levantados con motivo de la presente investigación, las 8 organizaciones que conforman CONATO o sea, la CTRP; la CGTP, CONVERGENCIA SINDICAL, CONUSI, FENASEP, CNTP, FSTRP y la CGT, representan el 17.04% del total de trabajadores ocupados del país, mientras que los sindicatos independientes representan el 8.66%, haciendo un total de 25.7% de trabajadores organizados, contra un 64.29% no organizados.

Se destaca el hecho que hay presencia organizada de todas estas Centrales y/o Confederaciones en todos los sectores de la economía, salvo la minería que casi no ha sido explotada en el periodo de vida republicana. La presencia de las organizaciones de CONATO como puede verse en el cuadro siguiente, se extiende incluso al sector público, a pesar que a estas organizaciones no se les considera oficialmente como sindicatos.

El mayor porcentaje de afiliaciones se produce en el sector construcción (62.82%); seguido del sector de electricidad, gas y agua, con 25.86% y el de la industria manufacturera, con 18.97%

Cuadro N° 11
Afiliación Sindical Nacional en Relación al Total de Ocupados (%)

SECTOR DE LA ECONOMIA	CONATO	SINDICATOS INDEPENDIENTES	TOTAL DE AFILIADOS	TOTAL NO AFILIADOS
AGRICULTURA y GAN.	8.05	2.88	10.93	89.07
PESCA	18.03	42.8	60.83	39.17
INDUSTRIA	18.97	1.32	20.29	79.71
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	25.86	16.8	42.66	57.34
CONSTRUCCIÓN	62.82	1.9	64.72	35.28
COMERCIO	4.38	1.33	5.71	94.29
TRANSPORTE	1.09	10.26	11.35	88.65
FINANZAS	0	0	0	0
SERVICIOS	15.06	4.39	19.45	80.55
SECTOR PUBLICO	16.15	4.95	21.10	78.9
TOTAL	17.04	8.66	25.7	64.29

Fuente: Análisis propio en base a datos del Ministerio de Trabajo y la Contraloría General.

2. Estructuras Sindicales y Equipos de Dirección

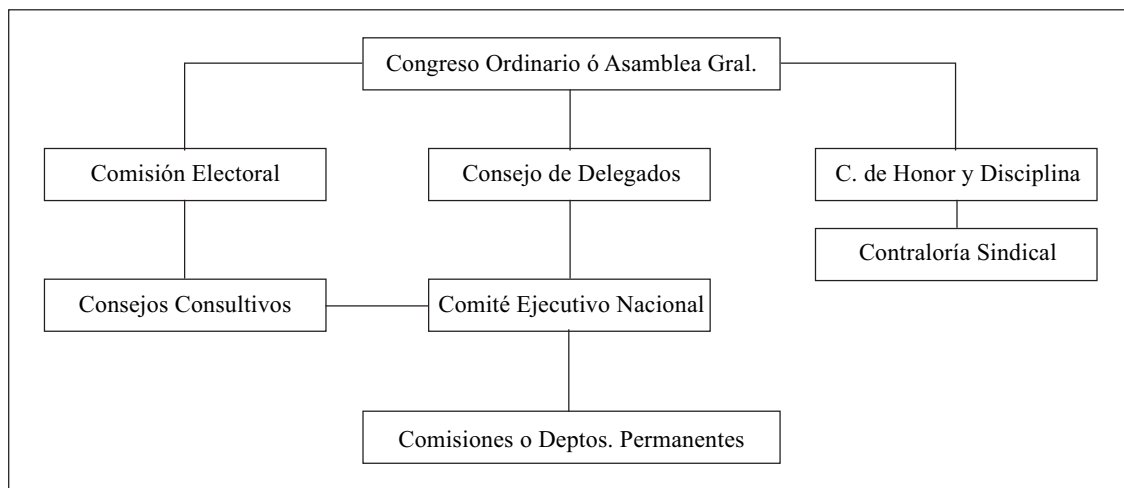
Todas las Centrales, Confederaciones y Federaciones que participan de CONATO poseen una estructura vertical de mando, electa democráticamente, donde su congreso es la máxima autoridad. Existen instancias deliberativas y consultivas entre congresos y aún los llamados congresos extraordinarios, debidamente descritos en los estatutos de cada organización.

Funciona un comité ejecutivo nacional (CEN) compuesto de principales y suplentes (salvo el caso de FENASEP que sólo tiene principales), que dirige la ejecución diaria de los acuerdos de las estructuras deliberativas y en algunos casos, como el de la CGTP, existe aún una estructura más compacta (el Buró) que desarrolla “el día a día”, de la organización.

Esta estructura (el CEN) se apoya en departamentos o comisiones permanentes de trabajo, organizados por área temática como organización; política, publicidad; etc.

Poseen además equipos de apoyo y asesores, en ocasiones gratuitas y en ocasiones remunerados. Poseen un equipo mínimo administrativo con salarios normalmente bajos.

Estructura Orgánica Común de las Organizaciones Sindicales



3. Disponibilidad de Recursos

No son muchos los recursos con que cuentan las organizaciones miembros de CONATO que, a pesar de estar exoneradas por la legislación laboral del pago de impuestos nacionales, no logran cubrir todas sus necesidades. La mayoría de las veces los presupuestos acordados por los congresos o los organismos deliberativos intermedios, terminan siendo recortados, con el efecto práctico que las actividades sindicales se reducen casi a su mínima expresión.

Las movilizaciones de los dirigentes a nivel nacional se ven a menudo disminuidas por la falta de recursos, según expresa la dirigencia. Salvo muy contadas excepciones, no existen empresas o actividades de carácter económico permanente que garanticen un ingreso adicional.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias cubren un porcentaje mínimo de las necesidades, teniendo que recurrirse a las donaciones nacionales e internacionales con frecuencia. Como las organizaciones de base no poseen ingresos suficientes, las centrales obreras han optado en algunos casos por realizar campañas de finanzas y acopios para comprar un edificio (o construirlo como en el caso de CNTP) y allí se alojan algunos de los sindicatos base, además de la dirección nacional.

Las diferentes centrales y confederaciones poseen suficientes bienes inmuebles y tecnología para realizar la actividad de dirección de sus estructuras, pero no ocurre así hacia abajo de la organización.

Cuadro N° 12
Recursos Materiales de las Organizaciones Sindicales

CENTRAL OBRERA	CUOTAS ORDINARIA	CUOTA DE AFILIACIÓN	CUOTA EXTRAORD.	INMUEBLE PROPIO	INMUEBLE ARRENDADO	SEGURO EDUCATIVO	ADMINISTRATIVOS	LOCALES	DONACIONES
CTRP	0.15% C/Afiliado	100.00 x Federación	-	Si	No	13.58%	6	10	Nac. / Intern.
CGT	0.25% C/Afiliado	-	10.5	Si	No	13.58%	3	8	Intern.
C. SINDICAL	0.15% C/Afiliado	-	-	No	Si	13.58%	3	S/DD	Intern.
CONUSI	0.05% C/Afiliado	-	Decide el CEN	No	Si	13.58%	2	10	Nac.
FENASEP	60.00 C/Org.	-	-	No	Si	13.58%	5	15	Intern.
CGT	60.00 x Org.	S/DD	De 10. a 50.	No	Si	9.25%	2	S/DD	-
FSTRP	60.00 x Org.	10.00 x Org.	250	No	Si	9.25%	0	0	Nac./ Intern.

S/DD= Sin datos disponibles

Fuente: Análisis propio, en base a datos de CONATO y el IPEL

4. La Formación Sindical

En los últimos años, gracias al subsidio del 5% del seguro educativo para la educación sindical y las facilidades que ofrece el IPEL en esta materia, además del aporte internacional, la educación sindical se ha desarrollado un poco más que en tiempos anteriores.

Todas las Centrales ofrecen capacitación sindical y algunas de ellas, como CNTP y FSTRP ofrecen capacitación profesional.

Existe una plantilla de instructores que dictan los seminarios y que son distintos en cada Central y Federación; muchos de ellos son los más conspicuos dirigentes de la propia organización. Sin embargo, poco se ha avanzado en garantizar que los instructores tengan conocimientos aunque sean básicos de educación para adultos.

Existen horizontes alentadores en la preparación o formación sindical dado el apoyo de las organizaciones internacionales y el convencimiento por parte de las Centrales y Federaciones que la formación y la capacitación sindical es fundamental para el relevo de la dirigencia. En los viejos tiempos la sucesión de la dirigencia del aguerrido sindicato, dependía de la mayor demostración de los nuevos dirigentes sobre su “grado de combatividad”. Hoy el conocimiento ha sustituido el sentimiento en gran medida y las Centrales y Confederaciones de CONATO parecen haber tomado conciencia de ello.

Mediante Decreto de Gabinete No. 168 de 27 de julio de 1971 se creó el “Seguro Educativo” que consiste en un impuesto nacional que pagan empleadores (1.25% de los salarios pagados) y trabajadores (0.75% de los salarios recibidos), del sector público y privado.

El seguro Educativo se distribuye según la norma descrita, así: 15% para formación profesional; 5% para educación cooperativa; 5% para educación sindical; 7.5% para educación agropecuaria; 7.5% para radio y televisión educativa (estatal); 10% para becas de educación media; 40% para financiar estudios superiores y 10% para otros préstamos educativos.

La misma norma creó la “Comisión Sindical” encargada de aprobar el uso del 5% que se destina para educación sindical. Está compuesta por el Ministro de Trabajo, quien la preside; el rector de la Universidad de Panamá; dos (2) expertos en educación sindical nombrados por el Organo Ejecutivo y tres (3) representantes sindicales que desde hace algún tiempo los designa CONATO.

Como complemento de esta norma, se dictó la Ley 74 del 20 de octubre de 1973, por la cual se creó el Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y que se financia según dicha Ley, con el 5% de educación sindical del Seguro Educativo.

Son objetivos del IPEL, realizar charlas y conferencias de capacitación sindical; establecer una sección de investigación socio-económica y financiar de acuerdo al presupuesto de la Institución, cursos y seminarios de los sindicatos así como brindarles asesoría técnica.

El IPEL entrega partidas mensuales a los sindicatos para charlas y seminarios de capacitación sindical, de acuerdo a la distribución acordada por la Comisión Sindical.

Cuadro N° 13
Educación Sindical Panameña

Central Obrera	Org. Especializado	Planta de Instructores	Local Propio	Frecuencia	Duración	Cobertura	Financiamiento	
							Nac. */	Intern.
CTRP	INEL	Si	Si	2 x MES	5 DIAS	NACIONAL	13.58%	SI
CONUSI	INES	Si	Si	22 AL AÑO	3-4 DIAS	NACIONAL	13.58%	SI
CGTP	INES	Si	Si	2 x MES	4-5 DIAS	NACIONAL	13.58%	SI
C. SINDICAL	S/DD	Si	Si	4 x MES	5 DIAS	NACIONAL	13.58%	S/DD
FENASEP	—	Si	No	2 x MES	4 DIAS	NACIONAL	13.58%	SI
CNTP	IJDCT	Si	Si	2 x MES	2 SEM.	NACIONAL	13.58%	SI
CGT	S/DD	S/DD	No	S/DD	S/DD	S/DD	9.25%	S/DD
FSTRP	ISES	No	No	2 x MES	1-5 DIAS	NACIONAL	9.25%	SI

S/DD= Sin datos disponibles

/* = 5% del Seguro Educativo dedicado a capacitación sindical

Fuente: CONATO e IPEL.

J. Modelos de Acción Sindical

1. Principales Reivindicaciones y Demandas

Las principales reivindicaciones del movimiento sindical panameño se circunscriben a enfrentar las diferentes expresiones del modelo neoliberal como, entre otros, la privatización de servicios y empresas estatales; flexibilización de la relación de trabajo. Otros como los ajustes estructurales impuestos por las instituciones de financiamiento internacional y sus consecuencias: aumento de la corrupción gubernamental; disminución del poder adquisitivo de los asalariados; aumento de los índices de pobreza y pobreza extrema; inestabilidad laboral tanto en el sector público como privado de la economía, aumento del trabajo en el sector informal de la economía, etc.

Todas las organizaciones miembros de CONATO han desarrollado en mayor o menor medida movilizaciones por demandas generales o coyunturales durante la última década. En tales movilizaciones se pueden agrupar las siguientes demandas y reivindicaciones:

- Políticas neoliberales. En su documento “Plataforma de lucha del Movimiento Obrero”, CONUSI expresa estar en contra y combatir la política neoliberal que a su juicio incluye privatización de empresas estatales; reducción de aranceles en sectores productivos; liberalización de precios; recortes de presupuestos de áreas sociales y priorización en el pago de la deuda externa.

CGTP por su parte en documento oficial de su organización denominado “Política y Estrategia” declara que se debe luchar por “por un modelo alternativo de desarrollo, denunciando y rechazando el modelo neoliberal capitalista. . .” Su último congreso aprobó por lo menos dos resoluciones en contra de las privatizaciones de empresas y servicios estatales.

De igual forma CTRP se pronunció en su XXV Congreso Ordinario “en contra de las privatizaciones neoliberales” y CNTP hizo lo mismo, emitiendo al menos 2 resoluciones en su último congreso, contra las privatizaciones y las violaciones a la libertad sindical en los servicios públicos privatizados.

Todas las organizaciones miembros de CONATO dictaron sendas resoluciones en su último congreso, sobre no aceptar nuevas reformas al Código de Trabajo ya que las anteriores no resolvieron ni aliviaron el desempleo, que fue la excusa de empleadores y Gobierno para propiciarlas.

Finalmente, todo el movimiento sindical panameño se opuso a la privatización del Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales (IDAAAN) desde su anuncio en 1998 y hasta la fecha ha logrado que no se produzca.

- Democracia participativa. Este tema es quizás la mayor de las demandas y exigencias de las organizaciones sindicales. Todos los congresos de las organizaciones sindicales han coincidido en la necesidad de sustituir la democracia representativa por la participativa o como se dice en la memoria del Congreso de CTRP, “se trata de sustituir la democracia cuantitativa por la cualitativa”. De hecho en determinadas coyunturas como en el alza del pasaje urbano en 2001 o el diálogo por la reactivación económica en 2002, CONATO logra tener participación importante, pero en lo general sigue siendo una aspiración, sobre todo en lo tocante a las elecciones generales, en donde la Ley exige la participación solamente mediante partidos políticos, lo que hace que sean un tanto excluyentes.
- El Canal de Panamá. La culminación exitosa de los Tratados Torrijos-Carter era parte de la agenda del movimiento sindical en general antes de 1999, al igual que el uso de los bienes revertidos y el manejo administrativo del Canal de Panamá. Con la reversión a la soberanía panameña del Canal y sus áreas adyacentes, surge la discusión sobre el uso de los mismos en beneficio del pueblo. La discusión se centra en la privatización o no de algunas áreas y edificaciones o un uso social adecuado. También se demanda la limpieza de los polígonos de tiro que el ejército de Estados Unidos dejó por cuanto algunos de ellos tienen contaminación radioactiva y/o municiones vivas de todos los tamaños, pues sólo ellos poseen la tecnología para una limpieza adecuada.
- Sobre la Caja de Seguro Social. La negación reiterada a la privatización parcial o total de la Caja de Seguro Social como medio de solución a los problemas financieros que la misma afronta o pueda afrontar en el futuro cercano, es una decisión inquebrantable del movimiento sindical panameño. También se han manifestado en contra del aumento de la edad de jubilación (en 1992 se aumentó a 62 años para los hombres y 57 para las mujeres). Lo cierto es que la preocupación por el futuro de la seguridad social ocupa prioridad en sus congresos y manifestaciones públicas.

- Educación. Todas las organizaciones sindicales del país han expresado su preocupación por el futuro de la educación panameña. En su “Propuesta alternativa al modelo de desarrollo” la CGTP destaca el papel de la educación. CNTP por su parte, ha rechazado toda solución basada en el “consenso de Washington” que a su juicio es un camino a la privatización de la educación superior.
- Igualdad de Género. CTRP; FENASEP; CNTP y Convergencia Sindical aprobaron sendas resoluciones en sus últimos congresos ordenando combatir y hacer lo necesario para disminuir el desequilibrio de género a lo interno de sus estructuras y además denunciar la situación desventajosa de las mujeres y aun de los jóvenes en lo concerniente a salarios y fuentes de empleo.
- Carrera Administrativa, Ley General de Sueldos para el sector público y combatir la corrupción estatal también forman parte de la agenda de los sindicatos panameños ya que si bien atañen directamente a los servidores públicos, se considera que las mismas son condiciones necesarias para democratizar la vida ciudadana.
En consecuencia, se propugna por una democracia participativa; disminución del desempleo; aumento de salario mínimo, mejorías a la educación; consolidación de la Caja del Seguro Social y uso de las tierras y bienes revertidos por virtud de los tratados Torrijos-Carter (1977) del Canal de Panamá en la antigua “Zona del Canal”, en función de los intereses nacionales en vez de que priven los particulares.

2. *Capacidad de Propuestas*

CONATO se ha convertido en los últimos años, en una especie de interlocutor obligado en la medida en que casi siempre representa y presenta opiniones y alternativas no vistas anteriormente, por parte del gobierno nacional, los partidos políticos de oposición, y de la empresa privada.

El que en su seno existen organizaciones preparadas para hacer propuestas casi en todos los órdenes de la vida nacional, contrasta con el hecho que a la par de ello, coexisten organizaciones capaces de movilizarse casi constantemente para llamar la atención sobre sus puntos de vista. Evidentemente que el bajo nivel porcentual de representación de las organizaciones miembros de CONATO es muchas veces determinante a la hora de considerar sus propuestas.

En los 90 el movimiento sindical ha asumido el reto de transformarse de un movimiento contestatario, en uno con capacidad de propuestas. Por ello se ha rodeado de profesionales en las más diversas ramas del saber. Así por ejemplo, la CNTP cuenta con un equipo de asesores ad honorem de más de 25 profesionales entre abogados, economistas, sociólogos, actuarios, trabajadores sociales, etc. Las otras Centrales obreras tienen también su plantilla de asesores gratuitos. CONATO cuenta con algunos de esos profesionales para asesorarlo en temas específicos, como los referidos a los del diálogo nacional en 2002.

En 1994-95, durante la primera fase de discusión de las reformas laborales, se propuso un documento consensuado en la Fundación del Trabajo, entre trabajadores y empleadores, que luego fue transformado por el Gobierno Nacional y un sector de los empleadores, lo que provocó la adopción de medidas de fuerza por parte de CONATO, sumándose a aquellos sectores que desde el principio prefirieron enfrentarse a las reformas.

Entre 1993-95, con el desarrollo de los diálogos nacionales por el Canal de Panamá y la gobernabilidad, CONATO formó parte activa de los ejercicios de concertación denominados Bambitos I, II y III y Coronados I y II.

En 2001 la participación de CONATO en la solución de la problemática planteada con el alza del pasaje urbano, que originó un asomo de insurrección en los barrios marginados de la ciudad de Panamá, se conjuró gracias a la intervención de una parte de la dirigencia sindical organizada.

De igual forma, en el diálogo nacional por la reactivación económica, centrado en el uso del Fondo Fiduciario para el Desarrollo creado con el producto de las privatizaciones (unos 1,200 millones de balboas), CONATO aportó importantes propuestas que condujeron al uso productivo de una parte de dicho fondo al invertirlo en obras de desarrollo social en vez de utilizar la mayoría o todo, en el pago directo o indirecto de la deuda externa, como era la propuesta inicialmente en la discusión.

La capacidad de propuestas el movimiento sindical panameño se refleja también en el mayor número de convenciones colectivas firmadas después de la reforma laboral de 1995, lo que no se compecede con los objetivos generales de la reforma desreguladora.

3. *Capacidad de Concertación*

Los años 90 permitieron un reacomodo del movimiento sindical panameño que le aseguró la subsistencia hasta la actualidad, y uno de los caminos utilizados para alcanzar la ubicación social que hoy posee CONATO, se debió concretar en su capacidad de diálogo y concertación.

CONATO ha participado y aportado en todos los foros de concertación nacional desde 1994 hasta ahora, destacándose su participación en eventos como Bambito I y II; la Fundación del Trabajo, Coronado I; Visión Nacional 2020 y las mesas de dialogo nacional sobre reactivación económica, la Caja del Seguro Social y la educación nacional.

“Panamá posee una experiencia en el diálogo nacional (...) desarrollada básicamente durante los últimos diez años” ha dicho O.I. T. Estos diálogos han estado vinculados a los procesos políticos desarrollados en el país (elecciones democráticas, transición a manos panameñas del Canal).

La participación de CONATO ha sido importante en estas iniciativas de diálogo pero su falta de fortaleza numérica hace que su participación y los efectos de no cumplir los acuerdos por parte de sus interlocutores, se vean minimizados. Así ocurrió por ejemplo en 1995 cuando no se respetó lo consensuado en materia de reforma laboral y a pesar que la consecuencia fueron 3 días de huelga y varios muertos, heridos y arrestados, no hubo suficiente fuerza para echar atrás la actuación gubernamental.

Lo mismo ha ocurrido en casos como la aplicación y vigencia de la Ley de Carrera Administrativa (Ley 9 de 1994) que prácticamente no ha funcionado y el movimiento sindical en el sector público no ha podido exigir su aplicación, pero sirve para publicitar declaraciones acerca de su vigencia.

En el caso de los salarios mínimos, en cuya discusión participa CONATO dentro de una comisión tripartita por mandato de la Ley, hubo consenso en 1998 para aumentar 0.08 centésimos por hora el salario mínimo, pero en 2000 no hubo³⁰ consenso, por lo que el Organo Ejecutivo decidió aumentar 0.14 centavos por hora el salario mínimo legal. Ni en 1998 ni en 2000 se incluyó a los servidores públicos en el ajuste, por lo que FENASEP protestó e incluso demandó judicialmente esta exclusión, a nivel nacional e internacional.

³⁰ El salario mínimo debe revisarse cada dos años según el Código de Trabajo.

a) *Expresiones de Concertación*

En 1995 una parte de las organizaciones de CONATO intentaron concertar con los empleadores y el gobierno nacional sobre la reforma laboral pero al final se impusieron las propuestas que no eran del movimiento sindical.

En 2001-02 se ha convertido en un interlocutor casi permanente del gobierno y la oposición política, aunque no siempre se llegan a acuerdos.

Las organizaciones miembros del CONATO no están obligadas a actuar al unísono. De allí que en distintos momentos puedan tener posiciones distintas y hasta contradictorias, lo que hace que experiencias de concertación como el acuerdo de suspensiones temporales del alza del pasaje urbano en la ciudad de Panamá en 2001, se convierta en punto de discordia entre algunas de sus organizaciones.

Como se ha expresado, la atomización numérica y la diferencia en los métodos y concepciones de lucha han provocado en muchas coyunturas la dualidad de la actuación del movimiento sindical. Si a esto se suma el hecho que existe una parte del movimiento sindical organizado fuera de CONATO, es entendible que a veces no se pueda sentir la gestión de esta estructura sindical en el quehacer nacional.

Por eso, se puede concluir que la primera expresión de concertación del movimiento sindical panameño es CONATO en el cual convergen diferentes Centrales y Confederaciones con concepciones ideológicas políticas y sociales disímiles pero que han sido capaces de coincidir en aspectos trascendentales del acontecer nacional y social, al menos en los últimos 10 años.

Algunas organizaciones sindicales miembros de CONATO co-fundaron en 1992 la Fundación del Trabajo junto con el CONEP como una organización no gubernamental bipartita, dedicada a desarrollar temas de interés común como una bolsa de empleo, programas de formación técnica, arbitrajes directos, banco obrero, universidad laboral, etc.

Por su parte CONUSI, que no forma parte de la Fundación del Trabajo, ha promovido que SUNTRACS firme junto con la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) la firma de la única convención colectiva de un sector completo de la economía, existente en el país

CONATO ha participado de iniciativas de diálogo y concertación como Bambitos I y II; Coronado I y II; sobre la visión del país en los próximos 20 años promocionada por el PNUD (Visión Nacional 2020) y los foros de gobernabilidad propiciados por OIT. y UNESCO en 1999, al igual que en los diálogos nacionales sobre la Caja de Seguro Social, la reactivación económica y la educación.

4. *Perspectivas de Concertación*

La debilidad numérica del movimiento sindical panameño agrupado en las Centrales y Confederaciones que conforman CONATO ha sido paliada por su capacidad de diálogo y concertación. La movilización puede ser sustituida por el diálogo en la lucha sindical, pero el diálogo tampoco puede ser negado en aras de una defensa a ultranza de los derechos de los trabajadores asumiendo posiciones de “todo o nada”. Así lo han entendido las organizaciones miembros del CONATO, que han iniciado un camino de diálogo y concertación, con criticidad y movilización, aprendiendo obviamente de experiencias pasadas. Hará falta acordar una agenda de diálogo propuesta por CONATO en tal sentido.

Las perspectivas de la concertación en base a la experiencia acumulada son alentadoras pues si bien el diálogo no ha significado abandono de la lucha, también ha demostrado que con la concertación se pueden resolver algunas veces problemas en la mesa de negociación, por lo menos a un costo menos traumático que las huelgas y otros métodos de lucha.

No se trata de abandonar los métodos tradicionales de lucha, sino de combinarlos con el diálogo y con propuestas. En esta perspectiva se inscribe la participación de CONATO en instituciones tales como la Fundación del Trabajo.

El Acuerdo de Santo Domingo para Adoptar una Agenda Laboral Subregional Tripartita de mayo de 2002, también abre perspectivas al desarrollo de la concertación nacional. Este acuerdo se propone como parte de la agenda,

- Generación de trabajo decente.
- Cumplimiento de cada país firmante del acuerdo, de los convenios fundamentales de O.I.T. relativos a libertad de asociación y sindical y reconocimiento efectivo de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; erradicación progresiva de las peores formas de trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Establecer políticas nacionales para incorporar a los sectores de la economía informal.
- Respeto a la declaración de O.I.T. sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.
- Fortalecimiento de los interlocutores del proceso productivo.
- Identificación de factores que incidan sobre la productividad y la competitividad en las empresas.
- Modernización de la administración del trabajo.
- Modernización, cobertura, financiamiento y eficiencia de la seguridad social.
- Integración de la educación profesional y la formación técnica y vocacional hacia un sistema de certificación de competencia laboral.
- Soluciones sobre el tema de las migraciones laborales.

Los firmantes³¹ del Acuerdo de Santo Domingo (Belice, los países de Centroamérica, República Dominicana y Panamá), solicitaron a O.I.T. que le dé seguimiento a la agenda descrita a través de las instancias tripartitas nacionales y los foros subregionales de Ministros de Trabajo, empleadores y trabajadores.

El diálogo sin embargo, debe ser de mutuo respeto, en el que todas las partes cedan algo de sus aspiraciones, en la filosofía del “ganar-ganar” pues de otra forma, cualquier intento de diálogo se convertiría en una burla para el movimiento sindical. Por eso, se ha propuesto el consenso en vez de la imposición pues de otra forma lo que se obtendría sería un movimiento sindical avalador de las políticas estatales o de los empleadores, lo que traería nefastas consecuencias para los sindicatos y los sindicalistas que en vez de ampliar su cobertura y mejorar su prestigio, se verían desprestigiados y evidentemente repudiados por los trabajadores.

K. Modernización de la Empresa y Sindicalismo

La reingeniería de empresas y la modernización en general, se han visto interrumpidas en los últimos dos años por la virulenta crisis económica que empieza a asumir manifestaciones alarmantes.

Después de la reforma laboral de 1995 que se concentró en disminuir los costos del despido, flexibilizar la inamovilidad de los trabajadores y resquebrajar la estabilidad en los puestos de

³¹ El Acuerdo de Santo Domingo fue firmado por los Ministros del Trabajo, los Presidentes de las organizaciones de empleadores y de las más representativas organizaciones sindicales.

trabajo, no hubo disminución del desempleo ni aumento en la tasa de empleo anual debido a que no se redujeron otros costos de producción más allá del capital humano y no se aumentó la productividad. Por el contrario, el desempleo fue creciendo, aunque a ritmos mínimos entre 1996-1998 (en 1998 se redujo en 1.5%) y luego ha ido creciendo en forma alarmante. Actualmente se ubica según cifras oficiales, en 14.2%.

La reforma empresarial sólo afectó a la mano de obra o capital humano. Todas las centrales obreras y confederaciones miembros de CONATO reconocen haber reducido su afiliación en cantidades importantes debido a las reformas empresariales o en última instancia, al cierre de empresas que en los 2 últimos años ha afectado a un gran número de empresas grandes, medianas y pequeñas.

La CNTP por ejemplo reconoce haber reducido su afiliación en por lo menos 4,000 trabajadores³², como producto del cierre de Departamentos o Divisiones enteras de empresas en el sector industrial y comercial. Su último Congreso aprobó sendas resoluciones de rechazo a la política de despidos en las empresas de telecomunicaciones y portuarias, así como algunas empresas de la industria textil y del calzado, en éstas últimas porque “se han producido abusos en los despidos a través de los mutuos acuerdos forzados”.

Tales son los efectos de los cambios legislativos nacionales y administrativos de las empresas, dirigidos a facilitar la adaptación de las empresas a los cambios en la demanda, reduciendo los costos del despido pero desatendiendo el aumento de la productividad³³, trayendo como resultado el aumento del desempleo sin mejorar la condición de las empresas.

CTRP ha declarado que al haber colapsado empresas desprotegidas, producto del modelo neoliberal, “muchas empresas nacionales (...) han optado por efectuar el cierre fraudulento de sus operaciones, con el patrocinio de algunos bancos”. También denunció que “además de la flexibilidad en las formas de producción, la flexibilidad en la estructura organizacional (...) incide de manera negativa sobre la mujer en el mercado de trabajo”³⁴.

Convergencia Sindical reconoce haberse afectado también por lo menos en el 10 % de su membresía con motivo de los cambios en las empresas.

El Doctor Rolando Murgas Torraza, en ponencia presentada al XXV Congreso de CTRP destaca el efecto de la ampliación del trabajo informal como una de las características del mercado de trabajo actual, señalando que “la marginalidad económica y social tiene un peso mayor en la generación de la informalidad”³⁵. De igual forma describe como característica del mercado laboral actual la precarización del empleo, que toma forma de trabajo clandestino en el propio sector formal de la economía; formas de contratación simuladas y fraudulentas (contratos civiles y mercantiles); exclusión de la protección laboral mediante normas “especiales” aplicables a determinados sectores de trabajadores y el beneficio legal de las contrataciones a tiempo determinado o definido.

1. Las Respuestas Sindicales

El movimiento sindical no ha tenido una respuesta única y general frente a la “modernización”. En los momentos de redactar este informe se inicia el abordaje del tema por parte de todos los expertos asesores de CONATO, de cara a fijar una posición frente al tema del desempleo, lo que incluye las llamadas modernizaciones empresariales.

³² Entrevista con el Secretario General adjunto, Alberto Aguilera. Junio de 2002.

³³ Norberto García. Contratos, Estabilidad y Productividad en Seminario Institucional tripartito de Panamá. Agosto de 2001

³⁴ Memorias del XXV Congreso Ordinario de CTRP. Panamá. 2001

³⁵ Ib. idem.

Cada organización en la práctica, se ha resistido a aceptar los cambios. Algunas de ellas (CTRP y CNTP por ejemplo) han propuesto la reconversión de empresas pero con participación de los trabajadores o sea que dicha reconversión no signifique exclusivamente más desempleo si no por el contrario, conlleve a asegurar a los trabajadores un ingreso. Esto se puede lograr por ejemplo, con la conversión de una parte de los trabajadores en accionistas de las empresas o la constitución de pequeñas empresas que ofrezcan a una empresa específica los servicios que antes brindaban sus asalariados, siendo que esa nueva pequeña empresa se constituya con los trabajadores de la empresa “reconvertida”, y apoyada por sus propietarios, etc.

Aparte de la denuncia nacional e internacional y de la movilización contra las causas y los efectos de la disminución de los empleos como expresiones del neoliberalismo y de la globalización económica, el movimiento sindical ha optado por el camino de la concertación y el diálogo, sin negar la movilización.

Así, mientras que CONUSI hace mayor énfasis en la necesidad de la movilización permanente contra las expresiones del neoliberalismo económico, algunas otras organizaciones asumen posiciones de concertación y diálogo como la CTRP y la CNTP y otras, que han optado primero por promover la unidad del movimiento sindical, propiciando por ejemplo la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

Otros, como Convergencia Sindical y CGTP, hablan de unir esfuerzos o realizar “alianzas” con otras instancias y estructuras de la sociedad civil. FENASEP por su parte ha hecho de la publicidad y la comparecencia permanente en los medios de comunicación, una fórmula de denuncia permanente a la vez que propiciadora de diálogos sobre los problemas del sector.

Por último, en la línea de acción del movimiento sindical latinoamericano, de acudir a las grandes organizaciones sindicales norteamericanas para que presionen al gobierno de su país con el fin que su vez ejerza influencia sobre los gobiernos latinoamericanos para enfrentar medidas de violación a la libertad sindical, se ha intentado esta fórmula en algunos casos como en el de los servidores públicos.

L. Situación Internacional: Posición de las Organizaciones Sindicales

La reacción única de todo el movimiento sindical panameño frente a la globalización de los mercados y las creaciones de áreas de libre comercio, ha sido de rechazo pues concluyen que la globalización solo ha beneficiado a las transnacionales y permite la explotación de los trabajadores de los países del tercer mundo o en vías de desarrollo, sin perspectivas de beneficio alguno.

En el caso de Panamá, se está nuevamente utilizando su gran ventaja comparativa que es la posición geográfica, para beneficiar a las transnacionales de las comunicaciones, sin que ello reporte mayores beneficios al país ni a los trabajadores, en áreas como los cables submarinos de comunicación internacional, los “call centers”; telefonía celular, etc.

“Más que universalizar costos (y no puede evitarse que haya que pensar en ellos), se trata de universalizar la justicia social” ha expresado la CTRP en su último congreso³⁶.

“Hoy por hoy, las economías siguen siendo ante todo nacionales (ejemplo China y E.E.U.U.), el mundo parece encaminarse no hacia una globalización, sino hacia una “trilaterización” (Euro-

³⁶ Ibidem

pa, Japón y E.E.U.U.)”³⁷. “Se trata de evitar un estado policía y una economía conformada solo por mercados y perfilar un Estado garante de las transformaciones... para cerrar la brecha entre ricos y pobres”³⁸.

La FSTRP aprobó en su último congreso, resoluciones que propone condenar la deuda externa, participación de los sindicatos en el Area de Libre Comercio de las Américas (ALCA) y compeler a los gobiernos a suscribir al protocolo de Kioto sobre protección de la capa de ozono.

Como parte integrante de las grandes Federaciones y Confederaciones de trabajadores a nivel mundial, las organizaciones sindicales panameñas participan de campañas mundiales contra la globalización económica; las privatizaciones de empresas y servicios estatales; el respeto a los derechos sindicales y contra la violencia ejercida por los Estados o instituciones paramilitares contra dirigentes sindicales en todo el planeta.

Las principales organizaciones del movimiento sindical internacional están presentes en el CONATO es decir, la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) de la cual forman parte la CTRP, Convergencia Sindical y FENASEP, ésta última a través de la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

La Federación Sindical Mundial (FSM), de la cual forman parte la CNTP y la FSTRP. La Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), de la cual es miembro la CGTP.

Algunas de las organizaciones sindicales panameñas son miembros de la estructura de dirección de las organizaciones regionales y subregionales como es el caso de CTRP que forma parte de la dirección de la ORIT-CIOSL; la CNTP de la FSM; y FENASEP del Comité Ejecutivo de la ISP. Además se participa activamente de encuentros y reuniones a nivel subregional como la Coordinadora Centroamericana de Trabajadores (COCENTRA) en la que asisten casi todas las organizaciones miembros de CONATO.

La larga tradición de lucha ideológica entre las organizaciones internacionales de trabajadores ha ido atenuándose, al igual que las fidelidades políticas, sobre todo después de la desaparición del bloque socialista, lo que se ha visto reflejado en un mayor grado de cooperación subregional y aún nacional ya que es evidente que los grandes problemas del movimiento sindical como la disminución de la tasa de afiliación, la pérdida de credibilidad en la dirigencia y la disminución de valores de solidaridad humana, son fenómenos globalizados que los afectan a todos por igual, sin distinción de ninguna índole.

Cuadro N° 14
Afiliación Internacional de los Sindicatos Panameños

ORGANISMO	CTRP	CGTP	C.SINDICAL	CONUSI	FENASEP	CNTP	FSTRP	CGT
CIOSL	■		■					
COCENTRA				■	■	■		
CPUSTAL						■		
CIOSL-ISP					■			
FSM						■	■	
ORIT	■		■					
CCT		■						
CLAT		■						
CMT		■						

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por CONATO.

³⁷ Agenda Sindical de Convergencia Sindical. 1998.

³⁸ Idem

CONCLUSIONES

El concepto de trabajo decente que adelanta la actual dirección de la O.I.T. en todo el mundo, como una forma de medir la efectividad de una cultura social que piense en el hombre y la mujer tanto o más que en la ganancia, es una dimensión un tanto difícil de alcanzar a corto plazo en países como Panamá, con una tradición de violación a los derechos sindicales y humanos que sin embargo, se convierte en misión histórica del movimiento sindical y sus aliados.

A lo largo de sus cortos 100 años de independencia, Panamá ha tenido un control gubernamental por parte de una clase económicamente acostumbrada a hacer prevalecer sus intereses a costa de los trabajadores, con honrosas excepciones históricas.

Pero el movimiento sindical, a diferencia del resto de América Latina, no se formó al calor de las luchas contra la explotación industrial, minera, etc. sino que tuvo sus particularidades de origen, al propiciarse su desarrollo en megaproyectos que una vez finalizados hicieron desaparecer el “proletariado”, que no vuelve a reagruparse hasta mediados del siglo pasado, debido a la sustitución de importaciones.

La agitada vida política nacional, determinó a lo largo de la historia de Panamá, que el movimiento popular asumiera roles que en otras partes del mundo eran asumidos por grandes organizaciones sindicales. Sin embargo, la presencia de los sindicatos en las grandes batallas populares, tuvo un papel protagónico.

El papel jugado por los gobiernos de corte populistas desde la década de los 40 y de los gobiernos militares en la década de los 70, impidió que se fuera formando una tradición de lucha sindical. Este hecho trajo consigo que muchos trabajadores asumieran una actitud incrédula frente a los sindicatos. Y si a todo esto se le agrega la actitud antisindical de una buena parte de los empleadores, el panorama era aún más complicado para la organización de sindicatos.

Este conjunto de situaciones, ha determinado la conformación de un movimiento sindical poco preparado para enfrentar los retos provocados por los cambios en el mundo del trabajo y los que impone la globalización de la economía.

Los cambios en la legislación laboral; cambios macro-económicos como el predominio de la globalización de los mercados; los cambios en la producción (procesos de reingeniería, calidad total, etc.) y en la composición de la mano de obra (precarización del empleo y aumento de la informalidad) son elementos exógenos que están influyendo en su situación actual.

También existen elementos internos que están afectando al movimiento sindical, tales como la estructura orgánica de los sindicatos que no se adaptan a la dinámica del mundo actual. La atomización del movimiento sindical (aumento de sindicatos y centrales y federaciones, sin mayor crecimiento numérico). La falta de información y de capacitación de los dirigentes y afiliados sindicales en las temáticas referidas a los cambios técnicos, a los nuevos sistemas de organización del trabajo, y a los nuevos modelos de administración de empresas limita y restringe la cobertura de los convenios colectivos y por tanto la búsqueda para regular y paliar los efectos de las transformaciones. Sumado a la falta de solidez económica de las organizaciones sindicales el panorama no se presenta alentador.

Hoy las organizaciones sindicales se miden por su capacidad de concertación y protestas pues con la experiencia acumulada a lo largo de varias décadas, se ha hecho evidente que se

requieren ciertas condiciones para enfrentar los nuevos tiempos: Unidad, capacidad de movilización, capacidad de diálogo, conocimiento e información.

La cultura de diálogo en la sociedad panameña es un objetivo a alcanzar, en el cual los sindicatos juegan un papel importante. La presencia de la sociedad civil organizada en una cantidad y calidad mayor que en épocas anteriores, crean condiciones para desarrollar esa cultura, que junto a los problemas objetivos del país promueven la voluntad de los dirigentes políticos en esa dirección, al menos coyunturalmente pero eso ya es un avance.

El diálogo sin embargo debe ser real, lo que significa que debe existir un respeto recíproco y cumplimiento de lo acordado. El diálogo no puede ser cosmético, no puede convertir al movimiento sindical en avaladores de las políticas gubernamentales o de los empleadores, sino que debe implicar cesión de cada interlocutor social para terminar ganando todos.

Se trata de adecuarse a la realidad producida por los cambios en la política, la economía y en la sociedad, de cara a garantizar, con la participación de todos los interlocutores sociales, el trabajo decente en Panamá, entendiéndolo como “la ocupación productiva que es justamente remunerada, que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”.

Se torna así, imprescindible hacer un esfuerzo conjunto en la superación de las limitaciones más graves que aquejan el estatuto del sindicalismo y potenciar las riquezas y las capacidades existentes, a fin de transformarlo en un actor de desarrollo y de profundización de la democracia. Es el reto histórico del movimiento sindical panameño.

BIBLIOGRAFÍA

TEXTOS

- ALMENGOR, DALVA. *El Intervencionismo norteamericano en Panamá, 1846 a 1865*. Tesis. Universidad de Panamá. Panamá. 1977.
- ANDERSON, LUIS y TRISTAN BRUNO. *Trabajo, Derecho y Sindicato en el Mundo*. Editora Nueva Sociedad. México. 1996
- BELUCHE OLMEDO. *Carácter de Clase. Evolución Histórica y Organización Gremial De los Empleados Públicos en Panamá*. Tesis. Universidad de Panamá. 1986.
- BERNARD, JAMES. *Los Sindicatos Estatales y las Asociaciones de Servidores Públicos: Nuevas Perspectivas del Movimiento Obrero*. Tesis. Universidad de Panamá. Panamá. 1991.
- BONILLA, HILDA. *Orígenes y Desarrollo de las Organizaciones Sociales en Panamá*. Tesis. Universidad de Panamá. Panamá, 1997.
- CASTILLERO PIMENTEL, ERNESTO. *Panamá y los Estados Unidos*. 2da. Impresión. Panamá. 1964.
- CLICHE, PAUL. *Algunas Claves para Entender a América Latina*. Desarrollo y Paz. Canadá. 2000.
- DE LEÓN, CÉSAR. “La Gran Revolución de Octubre y Panamá”, En Casa de las Américas, N° 105. La Habana, Cuba. 1977.
- DE SANTICS, GIULIA. *Los Sindicatos en Panamá: Incidencia Jurídica y Participación Social*. Tesis. Universidad de Panamá. Panamá. 1990
- DEL VASTO, CÉSAR. *Historia del Partido del Pueblo. (1943-1968)* Editorial Universitaria a Carlos Manuel Gasteazoro. Panamá, 1999.
- FRANCO M., HERNARDO. *Movimiento Obrero Panameño. (1914-1921)*. Panamá. 1979.
- GANDASEGUI, MARCO. *Las Luchas Obreras en Panamá*. CELA. Panamá. 1980. La democracia en Panamá. Edit. Mestiza. México. 1989
- GODIO, JULIO. *Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano*. Editorial Nueva Imagen. México. 1980.
- GONZALEZ, BALDOMERO. *Tierra, Campesinado y Liberación Social*. Panamá. 1986.
- JOVANE, JUAN. *La Ley 95*. Colección 9 de enero. Panamá. 1979. *Panamá las Opciones de la Política Económica*. Revista Tareas No. 33. 1986. *El Canal de Panamá, la Acumulación de Capital Corporativo*. En Economía 2. Universidad de Panamá. Panamá. 1977.
- LEIS, RAÚL. *La Ciudad y los Pobres*. CEASPA. Panamá. 1980.

- LOPEZ, GENARO. *Plataforma de Lucha del Movimiento Obrero Panameño*. Panamá. 2000.
- MALONEY, GERARDO y PRIESTLY GEORGE. *El Grupo Antillano en el Proceso Político Panameño*. Revista Tareas N° 33. Panamá. 1975.
- MENDEZ, EDILBERTO. *Origen y Evolución de las Convenciones Colectivas de Trabajo*. MITRADEL. Panamá. 1998.
- MORA M. LORENZO. *Ensayo sobre Organización de los Tipógrafos de Panamá*. Editora José del Carmen Tuñón. Panamá. 1981.
- MURGAS TORRAZA, ROLANDO y TORRES DE LEON, VASCO. *La relación de Trabajo (Campo de Aplicación)* Estudios Nacionales 2001. Panamá. 2001.
- NAVAS, LUIS. *El Movimiento Obrero en Panamá (1880-1914)*. Editora Universitaria. (EUPAN). Panamá. 1974.
- OLARTE H., ANTONIO. *Historia de la Huelga de Tipógrafos*. Panamá. 1984.
- ORTEGA, OYDEN. *Diálogo, Alternativa Posible*. Panamá. 1984. Panamá. 1989.
- QUINTERO, CÉSAR. *Evolución Constitucional en Panamá*. 2da. Edición. Panamá. 1989.
- RICORD, HUMBERTO. *Los Clanes de la Oligarquía Panameña y el Golpe Militar de 1968*. Colección Política y Sociedad. Panamá. 1983.
- RIFKIN, JEREMY. *El Fin del Trabajo*. Paidós. España. 1997.
- SEPULVEDA MALBRAN, JUAN. *El Movimiento Sindical. Una actor en busca de su identidad*. San José. 2001
- SOLER, RECAURTER. *Formas Ideológicas de la Nación Panameña*. 4ta. Edición. EDUCA. San José. 1972. Formas Ideológicas de la Nación Panameña. 3ra. Edición. Panamá. 1971.
- SOUSA, RUBEN, DE LEÓN CESAR, HUGO A. VICTOR y CHAGMARIN CARLOS. *Panamá 1903-1970*. Santiago de Chile, 1970.
- TORRES, VASCO. *El Contenido del Convenio Colectivo Panameño*. Editorial JURISTEXTOS S.A. Panamá. 1998.
- URRIOLA M., ORNEL. *Dialéctica de la Nación Panameña*. Período Republicano. Editora Momento S.A. Panamá. 1972.

DOCUMENTOS

- *Manifiesto de la C.N.T.P.* 1 de mayo de 2002.
- *Plan de Trabajo Trienal de la C.N.T.P. 2001-2004*. Editora José del C. Tuñón. Panamá.
- *Ponencias y Resoluciones del XXV Congreso Ordinario de la CTRP*. Panamá 2001.
- *Acuerdos del IV Congreso Ordinario. Una Propuesta Alternativa al Modelo de Desarrollo*. CGTP. Panamá. 1999.
- *Agenda Sindical (Memoria del Primer Congreso Ordinario “Unificación para la Acción”*. CGTP. Panamá 1997.

- CIOSL. *El Mercado Mundial: Un Reto Primordial para el Sindicalismo*. 1996.
- COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT). *Plataforma Estratégica Política Sindical*. Panamá. 1999.
- *Memoria del XXVI Congreso Ordinario de la FSTRP*. Enero de 2002. Panamá.
- Ministerio de Economía y Finanzas. *Indicadores de Pobreza*. Panamá 1998.
- PNUD. *Informe de Desarrollo Humano*. Panamá 2002.
- *Panamá en Cifras. 1992-1996; 1996-2000. Resultados Preliminares de Encuestas de Hogares, agosto de 2001*. Contraloría General de la República. Panamá.
- Partido del Pueblo. *Documentos Históricos*. Panamá. 1973.
- *Revista Lotería N° 400*. Panamá. Diciembre de 1994.
- *Diagnóstico de la situación de Centroamérica, Panamá y República Dominicana*. ISP-CIOSL
- *Pacto Constitutivo de la Fundación del Trabajo*. Panamá. 1992
- *OIT:*
 Reseña Subregional “Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en Centroamérica, Cuba Haití, México, Rep. Dominicana y Panamá. Costa Rica. 2001
 Estudio Diagnóstico sobre el Diálogo Social en Panamá. Versión 18 de diciembre. Panamá 2001
 Panamá, Trabajo Decente y Políticas de Empleo en los 90. Desafíos y Propuestas Para la Nueva Década. Panamá 2002.
 Suplemento de Boletín Estadísticas del Trabajo. Ginebra. 1996
 La Reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado. Ginebra. 2000.
 Panorama Laboral 2001. América Latina y el Caribe. Perú. 2001.
 Acuerdo de Santo Domingo para Adoptar una Agenda Laboral Subregional Tripartita. Relacentro. Costa Rica. 2002.
 Plan de Acción para el Fortalecimiento del Diálogo Institucionalizado en Costa Rica. San José. 2001.
 Revista Relacentro. Revista de Relaciones Laborales. No. 1. Año 1. San José. 2001.
 Seminario Institucional Tripartito sobre Estabilidad laboral y Productividad. Panamá. Agosto de 2001.
 Seminario sobre Normas Internacionales del Trabajo. Panamá. Febrero de 2002. MITRADEL-OIT.
- *CONATO*. Quejas en contra del Gobierno de la República de Panamá, Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, por Diferentes Violaciones al Libertad Sindical en la República de Panamá. Panamá. 2001

NORMAS

- Estatutos de CGT
- Estatutos de CGTP
- Estatutos de CONUSI
- Estatutos de Convergencia Sindical
- Estatutos de CTRP
- Estatutos de la C.N.T.P.
- Estatutos Modificados de FENASEP
- Reglamento de funcionamiento de CONATO
- “Justicia Social, Estabilidad Laboral, Equidad Salarial y una Seguridad Social Solidaria y Permanente”. Memoria del VIII Congreso Ordinario de FENASEP. Panamá. 2002.
- Código de Trabajo de la República de Panamá.
- Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, sobre Carrera Administrativa.
- Decreto de Gabinete No. 168 de 27 de julio de 1971, por el cual se crea el seguro educativo. Ley 74 de septiembre de 1973, por la cual se crea el IPEL.
- Constitución Política de la República de Panamá.

ENTREVISTAS

- Aguilera Alberto, Secretario Adjunto de CNTP
- Berrocal Alfredo, Secretario Adjunto de FENASEP
- Chavarría Rafael, Secretario de Defensa de C.T.R.P.
- Falcón Fernando, Secretario de Proyectos y Desarrollo de CONUSI
- González Luis, Secretario General de Convergencia Sindical
- Mena Mariano, Secretario General de CGTP
- Méndez Edilberto, Asesor de FSTRP.

ANEXOS

Gráfico N° 1
Afiliación Sindical Nacional

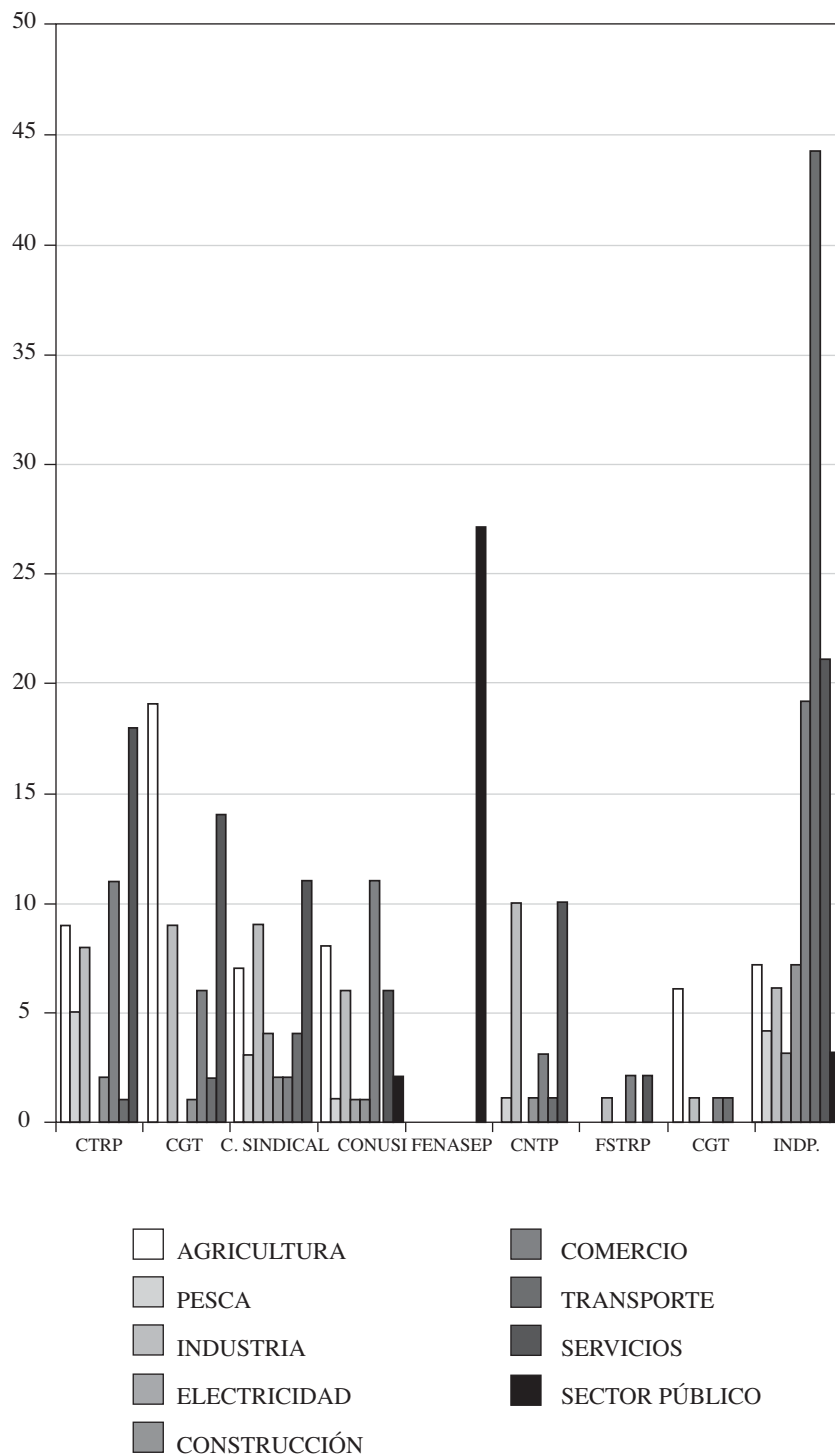


Gráfico N° 2
Afilación Sindical Nacional

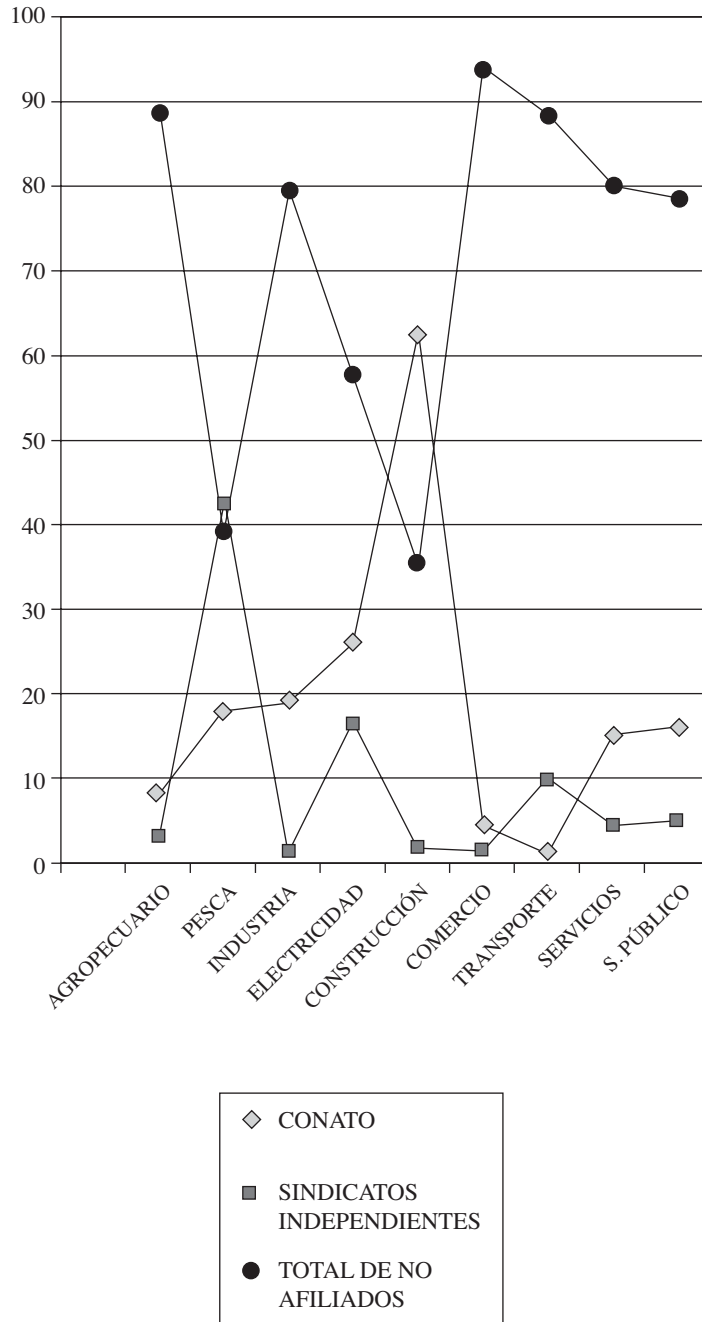


Gráfico N° 3
 Convenciones Colectivas antes y después de la Reforma Laboral

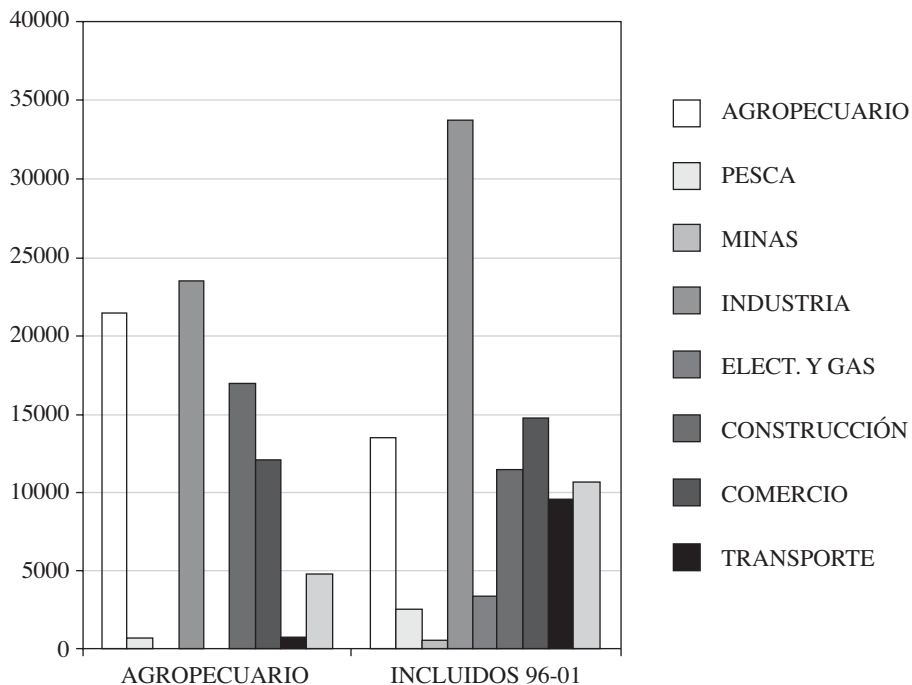


Gráfico N° 4
 Afiliación Sindical según Género

