

CAMBIO Y CONTINUIDAD EN LA ECONOMÍA BANANERA

**Diseño de Portada: Alfredo Aguilar.
Ilustración de Portada: dibujo a plumilla del ar-
tista costarricense Ricardo Ulloa Garay.**

**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)
Centro de Estudios Democráticos de América Latina (CEDAL)**

FLACSO - Biblioteca

338.02

C142C

EJ. 2

330.1

E15c

La economía bananera y las organizaciones de los trabajadores en la década de los ochenta en América Latina (Heredia: 28set - 2oct. 1987)

Cambio y continuidad de la economía bananera

- 1. ed. - San José: Ediciones FLACSO/ CEDAL/FES, 1988.

258 p.

ISBN 9977-68-007-8.

1. Banano - América Latina. 2. Economía - América Latina. 3. Sindicalismo - América Latina. I. Título.

REG. 15566

CUT. 13856

BIBLIOTECA - FLACSO

INDICE

PRESENTACION	11
MERCADO BANANERO MUNDIAL: COMPORTAMIENTO RECIENTE Y PERSPECTIVAS	
Celso Porras (UPEB)	17
1. Características del Mercado.....	17
2. Perspectivas.....	21
3. Anexo Estadístico.....	23
RESEÑA DE LA INDUSTRIA BANANERA EN BELICE	
Assad Shoman	37
LA EVOLUCION DE LA ECONOMIA BANANERA EN LA DECADA DE LOS OCHENTA: LA EXPERIENCIA COLOMBIANA	
Fernando Botero Herrera	49
1. El desplazamiento de la producción de Santa Marta Urabá.....	49
2. La producción del banano en Colombia en la década de 1980.....	51
3. Rendimientos o productividad en el período 1976-1980.....	54
4. Las exportaciones en la década de los ochenta.....	56
4.1 Destino de las exportaciones.....	59
5. Precios y términos de intercambio.....	61
6. La consolidación de la comercialización en manos de firmas nacionales.....	63
7. La Tecnología y su desarrollo en la Zona de Urabá.....	68
7.1 Sistema de drenajes.....	69
7.2 Fertilización.....	69
7.3 Corte.....	69

7.4 Otros cambios.....	69
8. La meteorología en contravía del ciclo de precios	70
9. La demanda mundial de banano y sus tendencias.....	70
10. La política Colombiana para estimular las exportaciones distintas al café...	72
11. Conclusiones.....	74

ECONOMIA BANANERA Y MOVIMIENTO SINDICAL EN COLOMBIA

Margarita Ramírez, Ricardo Henao.....	77
Introducción.....	77
1. Oferta de Trabajo Bananero.....	78
1.1 Población.....	78
1.2 Estabilidad laboral y movilidad de la fuerza de trabajo.....	79
2. Demanda de la Fuerza de Trabajo.....	80
2.1 Empleo.....	80
2.2 Salarios.....	82
3. Variación en la Organización Sindical.....	84
3.1 Reseña histórica.....	84
3.2 Análisis de los Sindicatos en la Zona Bananera de Urabá (década de los años 80).....	86
a) SINTRABANANO	86
b) SINTAGRO.....	87
c) SINALTRAIFRU.....	87
d) SINDEJORNALEROS.....	87
e) UTRAIBAN.....	87
3.3 Influencia de los grupos subversivos	87
4. Actividad del movimiento organizado.....	89
4.1 Proceso de negociación colectiva.....	89
4.2 Análisis jurídico de la Convención Colectiva.....	92
4.3 La huelga: desarrollo histórico de los conflictos.....	93
5. Perspectivas de la Economía Bananera.....	94

COSTA RICA: LAS VICISITUDES DE UNA POLITICA BANANERA NACIONAL

Leonardo Garnier, Gladys González, Jorge Cornick.....	99
1. Hacia una Política Bananera Nacional.....	99
1.1 Antecedentes.....	99
1.2 Evolución de la actividad hacia 1973.....	101

1.3 La nueva alianza política.....	102
1.4 Principales medidas.....	103
a) El impuesto y el fondo de auxilio financiero.....	103
b) UPEB y la guerra del banano.....	104
c) El decreto de precios mínimos y el fondo de mejoramiento.....	104
2. Un Cambio de Matiz.....	106
2.1 Evolución de la actividad hacia 1978.....	106
2.2 Los cambios en la política bananera.....	108
a) El Plan de Fomento Bananero.....	108
b) Los cambios en impuestos y precios.....	110
2.3. Resultados.....	111
a) Volumen y estructura de la producción.....	111
b) Precios y competitividad.....	113
c) El fin de una alianza, reinicio de otra.....	114
3. Las nuevas Reglas del Juego.....	115
3.1 Evolución de la actividad hacia 1983.....	115
3.2 Presiones sobre la política bananera.....	116
a) Impuestos de competitividad.....	116
b) El retiro de la Compañía Bananera.....	117
c) La negociación con la Compañía.....	119
3.3 Resultados.....	123
4. Reflexiones finales.....	125

LA ACTIVIDAD BANANERA EN COSTA RICA

Juan Miguel Goluboy M., Herbert Vega Rodríguez.....	131
Introducción.....	131
1. Historia de la Producción Bananera.....	132
1.1 Relación de la producción bananera con la construcción del ferrocarril.....	132
1.2 Inicio de la producción bananera en Costa Rica.....	133
1.3 Traslado de la United al Pacífico Sur.....	135
1.4 Reinicio de la actividad bananera en la Zona Atlántica.....	136
1.5 Organización institucional de la producción bananera.....	138
1.6 Abandono de áreas en al Zona Sur y Costa Atlántica del País.....	141
1.7 Plan de restitución de áreas.....	144
2. Importancia de la producción bananera en la economía costarricense.....	145
2.1 Volumen de exportaciones.....	145
2.2 Exportaciones por compañía comercializadora.....	148
2.3 Participación de la compañías comercializadoras.....	148

2.4 Destino de las exportaciones.....	149
2.5 Importancia como fuente generadora de empleo e ingresos.....	149
Bibliografía.....	160

LOS CAMBIOS RECIENTES EN EL SUBSISTEMA BANANERO ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE LOS TRABAJADORES: 1977-1984

Carlos Larrea Maldonado.....	163
Introducción.....	163
1. Ecuador: un Productor Atípico.....	164
2. Los Cambios Recientes (1977-1984).....	166
3. Los Trabajadores en el Subsistema Bananero Ecuatoriano.....	175
4. Conclusiones.....	182

ALGUNOS APUNTES SOBRE LA ACTIVIDAD PRODUCTORA DE BANANO EN GUATEMALA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Mario Anibal González.....	185
Introducción.....	185
1. Rasgos Distintivos de la Economía Mundial del Banano.....	187
2. De las Empresas Productoras de Banano y Plátano en Guatemala.....	190
2.1 Areas de producción. Rendimientos.....	192
2.2 Comportamiento de la producción bananera en la década de los 80... ..	192
3. Los Impuestos de Exportación.....	193
4. Sobre el Movimiento Organizativo de los Trabajadores Bananeros.....	198
4.1 Problemas sindicales.....	200

NOTAS SOBRE LA SITUACION Y LAS LUCHAS DE LOS TRABAJADORES BANANEROS HONDUREÑOS DURANTE LA DECADA DE LOS 80

Mario Posas.....	203
Introducción.....	203
1. Los Contratos Colectivos de Trabajo.....	204
2. Huelgas Recientes en el Sector Bananero Transnacionalizado.....	208
3. Consideraciones Finales.....	216

LA ECONOMIA DEL BANANO EN NICARAGUA

Roberto Hurtado Cabezas.....	217
1. Referencia Histórica.....	217
2. Los Productores.....	222
3. Los Trabajadores.....	224

LA INSTITUCIONALIZACION DEL CONFLICTO Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA ACTIVIDAD BANANERA. CASO DE PUERTO ARMUELLES, PANAMA

Carlos Gasnell.....	231
1. Las referencias teóricas en las Ciencias Sociales.....	231
2. El corregimiento de Puerto Armuelles y su relación con la dinámica de la actividad bananera.....	232
3. El desarrollo histórico de la actividad Bananera.....	233
4. La Chiriquí Land. Co.....	235
4.1 Aspectos administrativos de la empresa.....	235
a) E El Departamento de agricultura.....	236
b) La Empacadora.....	236
c) El Muelle.....	237
d) Los Distritos y Fincas.....	237
4.2 La fuerza laboral.....	238
4.3 La política salarial.....	238
4.4 Las exportaciones.....	240
4.5 Los convenios colectivos en la División de Puerto Armuelles	242
a) El departamento de agricultura.....	243
b) El Departamento de Muelle.....	244
c) La Empacadora.....	244
d) Beneficios adicionales.....	245
5. Desarrollo de la actividad sindical.....	245
5.1 Período de la intolerancia absoluta.....	245
5.2 El Período de la promoción sindical.....	245
5.3 El período del reordenamiento sindical.....	246
5.4 El período de tolerancia y modernización.....	246
5.5 Período actual.....	247
5.6 Los conflictos laborales.....	247
6. Alcances Finales.....	247
EL CAMPAMENTO BANANERO EN PANAMA	
María Luisa Amado.....	249
Los Autores.....	256

LA INSTITUCIONALIZACION DEL CONFLICTO Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA ACTIVIDAD BANANERA. CASO DE PUERTO ARMUELLES, PANAMA*

Carlos Gasnell

1. Las Referencias Teóricas en las Ciencias Sociales.

El análisis de las relaciones laborales y el desarrollo de los conflictos se encuentra incorporado a diferentes ramas de las Ciencias Sociales, en el caso de la sociología, tenemos aportes significativos en sociología del trabajo, en teoría de los grupos de Presión, Sociología de la Empresa o sencillamente en Sociología Política. Por su parte la Ciencia Política ha realizado valiosos aportes que permiten abordar las relaciones laborales en el marco de la institucionalización del conflicto, es decir en el marco de procesos y relaciones que dan lugar a determinadas reglas del juego laboral donde las diferencias entre empleados y empleadores dan lugar a conflictos cíclicos que son regulados por determinados procedimientos y mecanismos que devuelven a la empresa una relativa estabilidad. El conflicto desde este punto de vista es un ingrediente más de las relaciones laborales en que generalmente no es de esperar que su desenlace sea la destrucción de las relaciones laborales sino un mecanismo de reacomodo de los intereses de las partes en conflicto.

Robert Dahl es uno de los cientistas sociales que con mayor claridad señala la importancia del gremio sindical en el equilibrio del poder de la sociedad moderna, su referencia a la importancia del dirigente negociador sobre el dirigente agitador es una clara referencia a ciertos elementos vitales de la institucionalización del conflicto.

1. Dahl, Robert. *Análisis Sociológico de la Política*. Editorial Fontabella. 1968.

* Resumen de la monografía, *El conflicto laboral y el impacto de la acción sindical sobre el mejoramiento de los trabajadores y sus familias en el sector bananero de Puerto Armuelles, Panamá*, 1986. Este artículo fue publicado en el *Informe Mensual de la UPEB*, N°. 82, mayo-junio, 1987.

Por otro lado los aportes de David Easton² sobre el análisis sistémico en política permiten concebir al sindicato como uno de los principales grupos de presión, cuya acción puede introducir perturbaciones en el medio político cuando sus movimientos reivindicativos asumen diferentes formas y magnitudes de acuerdo a su radio de influencia.

Sin lugar a dudas Lewis Coser es uno de los principales Teóricos del Conflicto Social de la nueva corriente de las Ciencias Sociales en Estados Unidos. Coser pone el énfasis en aquellos conflictos que juegan un papel social en la sociedad, por lo cual ésta se ve obligada a establecer ciertas reglas del juego que permitan la institucionalización del conflicto, es decir, *“que entre las expectativas de las partes se encuentra la de que ciertas cuestiones no pueden considerarse como dirimidas de antemano, y que, cuando surge la decisión acerca de ellas y de la conducta que se permitirá depende del tipo de equilibrio de poder prevaleciente en el momento.”*³

Para Coser la misma estructura social contiene una salvaguarda contra aquel conflicto social que destruye la base consensual de la relación. En esto consiste la institucionalización y tolerancia del conflicto.

En el caso de los sindicatos bananeros de la República de Panamá, no es difícil constatar su importancia entre los principales grupos de presión en el país así como el impacto de sus movimientos reivindicativos sobre el equilibrio local, provincial e incluso nacional. De lo anterior se desprende la importancia de darle seguimiento tanto a la actividad empresarial como a la actividad sindical en el medio bananero. A nuestro juicio la huelga bananera de 1960 dio lugar al inicio de nuevas condiciones laborales en el marco de la institucionalización del conflicto que hasta nuestros días sigue generando sus resultados.

2. El Corregimiento de Puerto Armuelles y su Relación con la Dinámica de la Actividad Bananera.

El corregimiento de Puerto Armuelles, localizado en el distrito de Barú, constituye un ejemplo de la influencia de la actividad transnacional sobre su medio ambiente social. A lo anterior hay que agregar el papel del sindicato bananero en la dinámica social, económica y política del corregimiento. Un vistazo a los lugares

2. Easton, David. *Enfoques sobre Teoría Política*. Amorrortu Editores. 1973.

3. Coser, Lewis. *Las funciones del Conflicto Social*. Fondo de Cultura Económica, 1956. pág. 151.

poblados del corregimiento permite establecer una primera diferencia entre los lugares poblados vinculados directamente a la actividad bananera y aquellos que no se relacionan directamente con ella. Los indicadores de salud, educación, condiciones de la vivienda, empleo e ingreso expresan de una u otra manera la incidencia de la empresa sobre la satisfacción de las necesidades básicas de la población vinculada a la actividad bananera, sin embargo, un análisis más detallado permite observar la influencia del sindicato bananero en la conquista de ciertos logros socioeconómicos que se han incrementado de 1960 en adelante.

Si tomamos como muestra la variable educativa observamos que en 1985 el Corregimiento de Puerto Armuelles contaba con 55 de las 73 escuelas primarias y 6 de las 9 escuelas secundarias del distrito de Barú. En correspondencia con lo anterior el corregimiento de Puerto Armuelles contaba con el 77.8% de las aulas escolares del distrito y con el 77.6% de la matrícula del distrito. A su vez el corregimiento contaba con el 79.6% del personal docente del distrito.

La proximidad a la actividad bananera constituye un elemento influyente en la diferenciación socioeconómica de los lugares poblados del corregimiento y del distrito. En algunos aspectos la explicación está dada por la influencia de la empresa en sí, que por iniciativa propia proporciona una serie de facilidades a sus trabajadores, pero en otros casos es el producto de la acción sindical que incorpora a sus movimientos reivindicativos y a sus negociaciones con la empresa ciertos beneficios socioeconómicos que son complementados con los servicios básicos que son otorgados por el estado panameño, en unas ocasiones por su propia gestión social y en otras ocasiones por la presión del sindicato.

El análisis de las condiciones de vivienda (agua potable, servicios sanitarios, condiciones del piso, luz eléctrica) así como la presencia de ciertos servicios de salud dan lugar a una reiteración de lo anteriormente señalado, o sea el impacto de la actividad bananera en sí, pero también la presencia casi omnipresente del sindicato en las principales directrices que orientan la vida social, cultural, económica y política del corregimiento de Puerto Armuelles.

3. El Desarrollo Histórico de la Actividad Bananera.

El estudio del desarrollo histórico de la actividad bananera en general y en la República de Panamá en particular recoge etapas y fases ya conocidas por medio de diferentes estudios sobre el tema. Los aspectos que hemos considerado importante señalar en el trabajo son los siguientes:

- Rasgos generales de los inicios de la actividad a principios del siglo XIX.
- Las primeras actividades bananeras desarrolladas por la Aspinwal Fruit Co. Limited entre 1870 y 1898 en el Istmo Centroamericano.
- La fusión de los intereses de la Boston Fruit Co. y del empresario norteamericano Minor Keith que entrega a la United Fruit Co. (UFCO) en 1899 un amplio poder económico en Costa Rica, Panamá, Honduras, Nicaragua, Colombia, Cuba, República Dominicana y Jamaica que se expresa en el control de una gran flota marítima, miles de hectáreas de tierra y una amplia red ferroviaria. A lo largo de su consolidación, la UFCO, hoy integrada a la United Brand Co., se constituye en sociedad anónima en 1899, vinculando de manera directa el desarrollo de la industria bananera a su extraordinaria capacidad de expansión económica, generando a su vez efectos económicos y sociales en las naciones "bananeras" debido a la incorporación de éstas al mercado internacional.
- Aspectos jurídicos del inicio de actividades por parte de la UFCO en Bocas del Toro y Chiriquí. Entre los más importantes vale la pena señalar:
 - Contrato celebrado en abril de 1904 entre la UFCO y la República para la instalación de un sistema de comunicación inalámbrico entre Puerto Pilón (Costa Rica) y Bocas del Toro.
 - Ley N°. 80 del 23 de junio de 1904 que concede a la UFCO el derecho de instalar un sistema de comunicación inalámbrico entre Panamá, Centroamérica y Sudamérica.
 - Ley 87 de junio de 1904 que otorga a la UFCO concesión para construir un ferrocarril local por un lapso de 55 años.
 - Contrato N° 14 de setiembre de 1906 que otorga permiso a la UFCO para la construcción de un muelle para su uso privado en la provincia de Bocas del Toro. Vale la pena señalar que ya en 1918 el volumen de exportaciones desde Almirante alcanzaban el volumen de 7 millones de cajas.
 - Ley N° 33 del 26 de febrero de 1927 mediante el cual se incentiva el establecimiento y desarrollo de empresas agrícolas en cualquier sector del país. Con base a esta ley se celebra el Contrato N°. 13 entre el Gobierno Nacional y la UFCO que da lugar a una serie de cláusulas que conducen a

la expansión y desarrollo de la actividad bananera en el pacífico panameño y su consolidación posterior en el área de Puerto Armuelles que permite a la empresa el desarrollo de la red ferroviaria, la ampliación de las facilidades portuarias, la instalación de líneas telegráficas, plantas eléctricas, plantas telefónicas, etc.

Los anteriores son tan solo algunos de los rasgos de la relación jurídica establecida entre la UFCO y el gobierno panameño a lo largo de este siglo, a ellos se adicionan una gran cantidad de contratos y acuerdos que de por sí merecerían la atención de un estudio pormenorizado.

4. La Chiriquí Land Co.

4.1 Aspectos administrativos de la empresa

A través del estudio obtuvimos la impresión de que la Chiriquí Land Co. es una empresa extremadamente compleja, sobre todo por las múltiples tareas que determinan su dinámica.

A nivel nacional existe toda una serie de actividades de suma importancia, como son la producción, la administración de la empresa, el funcionamiento del muelle, las relaciones con el Estado y sobre todo las relaciones obrero-patronales.

A nivel internacional, nos percatamos de que, los niveles de producción, la comercialización del producto y la competitividad en el mercado internacional ocupan la mayor atención de las actividades de la empresa.

Desde el punto de vista de su estructura administrativa es posible presentar una sencilla subdivisión:

- El Nivel Gerencial.
- El Nivel de Administración de Personal.
- El nivel de Contabilidad y Finanzas.
- Nivel de Producción.
- Nivel de Mantenimiento.

Como es de esperar el nivel que más atrae nuestra atención en el estudio es el de producción que incluye los departamentos de Agricultura, Empacadora y Muelles, estos tres departamentos se integran racionalmente para brindar al observador una impresionante visión del nivel de organización de la actividad bananera en nuestro país. En esta breve síntesis los aspectos más sobresalientes de la actividad productiva que podemos presentar son las siguientes:

a) El Departamento de Agricultura.

Constituido geográficamente y administrativamente por distritos y fincas, es la base de la actividad bananera en que tienen lugar los ciclos de siembra, desarrollo y cosecha de la fruta.

Además de la siembra existen otras tareas importantes de preparación y conservación del bananal, tales como el embolsado de la planta con sacos distinguidos con cintas de diferentes colores que permiten proteger la planta y calcular el tiempo óptimo para su cosecha, además está el apuntalamiento de cada planta, que consiste en "amarrar" cada una de ellas con un cordel especial, a fin de evitar que caiga por el peso del racimo durante su crecimiento. La cosecha da lugar a un proceso diario de corte delicado de la fruta, su traslado hacia la empacadora y la estiba de las cajas procesadas hacia los barcos que la trasladan hacia los mercados internacionales.

b) La Empacadora.

Aquí tiene lugar una impresionante labor de desmane, lavado, desflore, limpieza y selección del banano que será empacado en cajón de 27 ó 42 libras. Lo que pareciera una labor sencilla a simple vista constituye una delicada operación en que hay que eliminar la fruta con laceraciones, magulladuras y aquellas que no se ajustan al calibre o grosor especificados en la orden de trabajo del día correspondiente. Las verificaciones que se producen constantemente dan lugar a la descalificación de una cantidad significativa de fruta que es conocida como el desecho.

Vale la pena señalar que el cálculo del porcentaje de calidad juega un papel importante en el proceso de empaque. De este nivel de calidad depende también el nivel de bonificación que por concepto de calidad reciben los trabajadores de cada empacadora al final de cada jornada de trabajo.

c) El Muelle

Aquí culmina el proceso productivo de la empresa. Aquí se observa una división del trabajo en que las funciones están divididas según una cadena de transporte que va desde la utilización directa de la fuerza muscular, hasta la máquina, involucrando a hombres y tecnología en una sola cadena cuyo objetivo final es el de estibar hasta medio millón de cajas en las bodegas superpuestas de la nave. El trabajador del muelle es portador de un sentimiento de orgullo que descansa en la importante labor de estiba que requiere resistencia, agilidad y concentración durante extensas jornadas de trabajo.

d) Los Distritos y Fincas

Los siguientes son los Distritos y Fincas de la Empresa Chiriquí Land Co. división de Puerto Armuelles:

Distritos	Fincas
1. Boganani	1. Boganani 2. Javillo 3. Zapatero
2. Caoba	4. Caoba 5. Palmito
3. Jobito	6. Jobito 7. Zapote 8. Manga
4. Jagua	9. Jagua 10. Jocote 11. Lechoza
5. Guayacán	12. Ceiba 13. Guayacán 14. Malagueto
6. Nispero	15. Nispero 16. Palo Blanco

Cada distrito está a cargo de un superintendente, éste a su vez tiene bajo su autoridad a los administradores de cada una de las fincas de su distrito, por su parte el administrador de cada finca tiene bajo su mando a un conjunto de capataces que tienen a su cargo diferentes sectores de una finca, finalmente tenemos a los diferentes trabajadores de campo que realizan densas tareas en la finca.

Hemos querido presentar un panorama general de la estructura del departamento de agricultura que es la base sobre la que se sustenta la actividad bananera. En el estudio se amplían aspectos de los demás departamentos que integran el complejo bananero.

4.2 La fuerza laboral

En esta síntesis apretada, presentamos la evolución de la fuerza laboral de las divisiones de Puerto Armuelles y de Bocas del Toro por el período 1952-1983.

El Cuadro 1 indica una mayor estabilidad en la fuerza laboral de Puerto Armuelles que en la de Bocas del Toro. Sin embargo en ambas divisiones las fluctuaciones son menores de 1978 en adelante.

En términos generales puede señalarse que la frutera constituye la principal fuente de empleo agrícola remunerado en el país. Su dinámica ha estado ligada a las oscilaciones de la demanda del producto que a su vez incide sobre la oferta de puestos de trabajo en las áreas de producción.

Dada su importancia como fuente de trabajo y generadora de ingresos la empresa ha encontrado en esta situación un punto de apoyo en las negociaciones que periódicamente lleva a cabo con el Sindicato Bananero y El Estado Nacional.

4.3 La política salarial.

Este aspecto tratado en el estudio puede resumirse señalando que la política salarial de la empresa no está determinada por mecanismos de ajustes automáticos, sino que dependen de las contingencias del mercado y las situaciones socio-políticas prevalecientes en un momento dado. Al comparar ambas divisiones se observa que los niveles salariales son más elevados en Puerto Armuelles, debido quizás a coyunturas históricas más favorables.

Cuadro 1
Panamá: Trabajadores en las zonas bananeras Chiriquí Land Company, 1952-1983

Año	División Puerto Armuelles	División Bocas del Toro	Total
1952	7011	4614	11,625
1953	6491	4605	11,096
1954	6405	4,965	11,370
1955	6258	5298	11,556
1956	6099	4677	10,776
1957	6470	4825	11,295
1958	5767	3946	9,713
1959	6311	3363	9,674
1960	6518	3742	10,260
1961	5826	3400	9,226
1962	5250	2850	8,100
1963	6049	3009	9,058
1964	5434	2991	8,425
1965	5786	5118	10,904
1966	5779	5494	11,273
1967	6160	5673	11,833
1968	5980	8410	14,390
1969	6074	6827	12,901
1970	6570	9168	15,738
1971	6626	8242	14,868
1972	5917	6355	12,272
1973	5900	5229	11,129
1974	5428	4740	10,168
1975	6011	5165	11,176
1976	6459	5507	11,966
1977	6770	6079	12,849
1978	7832	6389	14,321
1979	7487	6972	14,459
1980	7711	6584	14,295
1981	7819	6875	14,694
1982	7200	6940	14,140
1983	7457	6546	14,003

Fuente: 1952-1962 Informes Anuales Chiriquí Land Co.
1963-1983 Contraloría General de la República. División de Estadística y Censo. Estadísticas del Trabajo. Sección 441. Trabajo y Salario.

En términos generales también se observa que el salario que paga la empresa bananera es inferior al que paga la empresa privada nacional a pesar de que su crecimiento es regular y sostenido, vale la pena destacar también la diferencia entre los niveles salariales de la empresa bananera con respecto al salario que se paga en las fincas independientes.

El Cuadro 2 indica la evolución del sueldo medio mensual del sector privado en las zonas bananeras. Finalmente debo señalar que ningún análisis de la política salarial de la empresa bananera puede hacerse al margen de la dinámica de acción sindical y de las diferentes coyunturas que han llevado tanto al enfrentamiento, como a la negociación entre los dos principales actores del medio bananero.

4.4 Las exportaciones

Para el quinquenio 1981-1985, el banano se presenta como el principal rubro de exportación en la república, esta tendencia ascendente está vinculada a la productividad que se generó en las fincas, los rendimientos satisfactorios en los departamentos relacionados con la producción y la calidad de la fruta, que para competir en el mercado internacional, es de trascendental importancia.

La tendencia al incremento de las exportaciones es evidente, el año de mayor exportación en el quinquenio mencionado fue en 1985, sin embargo es posible que para el periodo 1986-1987, disminuyan las exportaciones a causa de la última huelga y los vientos huracanados que durante el mes de julio de 1986 azotaron el área bananera en Chiriquí y que tuvieron su mayor efecto en el sector donde se encuentran las plantaciones de "*Gran Enano*", apenas en proceso de crecimiento.

La división de Puerto Armuelles exporta la mayor parte de su producción a la costa occidental de los Estados Unidos. Para 1984, se exporta a los Estados Unidos en términos globales (las dos divisiones) un total de US\$28.421.246 en valor FOB, lo cual representa el 38.1% de las exportaciones totales del producto desde Panamá.

El 21.2%, 15.8% y 9.0% corresponden a Alemania Federal, Bélgica e Italia respectivamente. El resto tiene como destino a Arabia Saudita (7.5%) y a otros países europeos.

Cuadro 2
Panamá: Sueldo medio mensual de los empleados del sector privado y las zonas bananeras, 1960-1984
- Balboas -

Año	Total	Empresas Particulares	Zona Bananera
1960	120.34	120.00	86.73
1961	129.46	125.94	115.73
1962	135.02	131.24	93.73
1963	143.65	136.80	96.26
1964	152.42	138.83	103.38
1965	157.54	142.70	102.35
1966	167.92	149.50	131.76
1967	174.60	157.52	133.41
1968	184.44	167.41	132.38
1969	192.53	172.37	145.40
1970	198.02	183.30	144.30
1971	202.03	187.99	140.36
1972	204.23	182.85	149.90
1973	212.89	191.52	156.28
1974	250.13	231.87	202.47
1975	264.15	246.34	187.99
1976	277.15	270.40	197.75
1977	295.99	285.68	212.08
1978	312.19	294.03	223.53
1979	331.82	309.29	257.06
1980	369.02	336.78	335.10
1981	384.64	356.26	361.15
1982	408.40	376.15	340.03
1983	423.96	379.05	353.89
1984	-----	-----	362.78

Fuente: Dirección de Estadística y Censo. Contraloría General de la República, Panamá.

4.5 Los Convenios Colectivos en la División de Puerto Armuelles.

Los sucesivos convenios colectivos celebrados entre el Sindicato y la Chiriquí Land Co., división de Puerto Armuelles constituyen valiosas fuentes de conocimiento de la dinámica sindical y empresarial en el medio bananero, y desde esta perspectiva fue realizado en este trabajo un cuidadoso análisis de algunos renglones que permiten captar los logros de los trabajadores organizados. En el caso de la empresa bananera el análisis de los Convenios Colectivos también permitió apreciar los cambios en la modalidad de negociación siendo el más significativo el cambio en la negociación tomando en cuenta cada tarea específica hacia la negociación de incrementos porcentuales que se aplicaban a diferentes grupos de trabajo.

A continuación presentamos un listado de los aspectos que en diferentes convenios colectivos fueron escogidos para analizar su evolución a través de cada negociación.

- Aspectos Educativos.
- Aspectos de Salud.
- Servicios básicos.
 - Agua potable.
 - Luz eléctrica.
 - Atención a condiciones sanitarias de las viviendas.
- Aspectos salariales y de remuneración.

Departamento de Agricultura.

Pagos más importantes negociados por tarea en el departamento de agricultura en los convenios de 1965, 1969, 1979.

Departamento de Muelle.

Se incluyeron los pagos más importantes negociados por tarea en el departamento de Muelle. Incluye atraque y desatraque, embarque de la fruta en el muelle y a bordo, descarga general, descarga de fertilizantes y descarga de rollos de papel, convenios de 1965, 1969, 1979 y extensión del convenio de 1979.

- Evolución de los pagos más importantes realizados en la empacadora. Incluye el pago por caja empacada según precio por caja y porcentaje de calidad.
- Beneficios adicionales más importantes incorporados a los convenios colectivos de 1965, 1969, 1979 y extensión del convenio de 1979.
- Algunos suministros y equipos de seguridad incorporados a los convenios colectivos según convenio y departamento. Convenios de 1965, 1969 y 1979.
- Aspectos de promoción de la actividad sindical. Convenios de 1965, 1969, 1979.
- Evolución de los salarios mínimos por hora en la Chiriquí Land Co., división de Puerto Armuelles según grupo salarial de acuerdo a la clasificación de puestos existentes. Convenios de 1965, 1969, 1979 y extensión del convenio de 1979.

a) El Departamento de Agricultura

Al revisar las diferencias en materia de salarios y remuneraciones para el Departamento de Agricultura, a partir de los tres convenios analizados, podemos observar fácilmente los cambios tanto en la modalidad como en la magnitud de los aspectos sometidos a negociación colectiva.

Los procesos de negociación colectiva han expresado **cambios significativos en los aspectos salariales objeto de negociación**. Desde este punto de vista la empresa se vio obligada a especificar y a desagregar cada vez más las diferentes tareas y operaciones de las diferentes actividades vinculadas a la producción y comercialización del banano. En el Convenio de 1965 los aspectos salariales en el Departamento de Agricultura giraban, a lo sumo, alrededor de 3 tareas: la Convención de 1969 lo hace girar alrededor de 8 actividades. Pero la convención de 1979 hace girar los aspectos salariales y remunerativos alrededor de 20 tareas, algunas de las cuales como en el caso de hacer chapeas, hacer obras para boquetes, o espaciar semilleros, están subdivididas en otros aspectos remunerativos. Estos aspectos que se modifican convenio tras convenio pasan a formar parte de las expectativas salariales del sindicato siendo muy difícil que la empresa pueda cambiar los patrones de pago sin entrar en conflicto con el sindicato.

El incremento de los aspectos a remunerar en el Departamento de Agricultura conlleva cambios en la modalidad de pago, lo cual obliga a la empresa a modificar patrones administrativos vinculados al salario y remuneración.

El pago por racimo, por hectárea, por semilla, por rodaja, por periodos de días o en los lugares en que tienen lugar las chapeas van introduciendo cambios en los sistemas de contabilidad, de cálculo de los salarios que se hacen más complejos a medida que se incrementan los aspectos a remunerar.

Esto a su vez tiene necesariamente que traducirse en procesos de negociación más complejos y detallados que exigen mayor dedicación por parte del sindicato y la empresa.

b) El Departamento de Muelle

Al igual que el Departamento de Agricultura, el Departamento de Muelles presenta cambios en el sistema de salarios y remuneraciones a medida que sobrevienen las diferentes convenciones colectivas. Los sistemas de pago aparecen desmenzados según el personal específico, el cual tiende a incrementarse considerablemente en el convenio de 1979.

El pago por tiempo perdido no imputable al trabajador en el Departamento de Muelle aparece más diversificado; lo cual, como es obvio, es más considerado como un logro debido a las gestiones realizadas por el sindicato, que por concesión de la empresa.

En las convenciones de 1965 y 1969 la causa casi absoluta de tiempo perdido descansa sobre las pérdidas no imputables al trabajador debido al mar picado, mientras que en la convención de 1979 la negociación del pago no imputable al trabajador descansa sobre una diversidad de causas que indican la previsión sindical en esta materia. Como se puede observar, la empresa se ve obligada a establecer mayores mecanismos de control para establecer los factores que determinen el pago cuando el trabajador ve dificultadas sus faenas en el muelle.

c) La Empacadora.

Tal y como se observa en el Departamento de Agricultura y en el Departamento de Muelle, el Convenio de 1979 introduce cambios en la cantidad de aspectos sujetos al pago y en la modalidad de los pagos, y como es obvio suponer, dichos cambios responden al desarrollo de la capacidad de negociación del sindicato. Las cajas a

empacar aparecen diferenciadas debido a cambios en la modalidad de empaque y debido al factor pago. La negociación logra establecer de manera específica la existencia de tareas adicionales al empaque, las cuales quedan sujetas a un tipo de pago, como en caso de poner sellos en las cajas empacadas, este pago individual asciende a un cuarto de centavo por caja. El último ejemplo pone de relieve una tendencia sindical en el proceso de negociación que poco a poco se había institucionalizado. Se trataba de la orientación hacia la negociación salarial en base a tareas específicas cuyos incrementos salariales deberán negociarse de manera relativa a cada tarea y no en términos generales y absolutos. Esto cambia en 1983 cuando se introduce el aumento salarial sobre la base de porcentajes aplicados a las diferentes tareas.

d) Beneficios adicionales

Los beneficios adicionales representan logros negociados que la empresa concede a los trabajadores de diferentes departamentos o áreas de trabajo como consecuencia de las diligencias sindicales durante el proceso de negociación del convenio colectivo.

5. El Desarrollo de la Actividad Sindical

El estudio reconoció cinco períodos en las relaciones entre los trabajadores organizados y la empresa bananera, valga señalar que esta división no responde a ninguna referencia de autores relacionados con el tema, responde a nuestra percepción de ciertos elementos que en cada etapa se conjugan de una manera determinada, dichos periodos son los siguientes:

5.1 Período de intolerancia absoluta

Corresponde al tiempo transcurrido con anterioridad a la década del 50. El Distrito de Barú era una zona bajo total control de la empresa. Este periodo recoge una larga trayectoria de la actividad bananera. El aspecto relevante consistía en que toda acción individual o colectiva era considerada por la empresa como contraria a sus intereses, era neutralizada, utilizando para ello todo tipo de medios que podían llegar incluso a la expulsión del individuo temporalmente del área bananera.

5.2 El período de la promoción sindical

Es difícil imaginar que un enclave pase de una fase de intolerancia a una fase de promoción sindical. En el caso de la United Fruit Co. una de las razones para esta modificación en la conducta empresarial era la necesidad que tenía la transnacional

de mejorar su imagen en la República de Panamá, a la vez que le ganaba una partida histórica a los trabajadores, adelantándose en la promoción sindical. Con ello aseguraba el control sobre las actividades sindicales. Alrededor de 1950, se constituyó un Sindicato pro-empresa que llegó a firmar un convenio colectivo que fijó el salario mínimo en US\$0.28.

5.3 El período de reordenamiento sindical

Este período corresponde al lapso transcurrido entre 1960 y 1970. En 1960 los trabajadores de la división de Bocas del Toro iniciaron un movimiento huelguístico en procura de mejores condiciones de trabajo. Este movimiento estaba dirigido por líderes indígenas en correspondencia con la gran cantidad de trabajadores de este grupo étnico en las bananeras de Bocas del Toro.

Los trabajadores de Puerto Armuelles le dieron seguimiento al movimiento sin intervenir inicialmente en el mismo hasta que un grupo de trabajadores en el área de Teca conocido como los hacheros, decidieron iniciar un movimiento que buscaba extender la huelga a toda la división de Puerto Armuelles. Los trabajadores de Puerto Armuelles aprovecharon este movimiento para reestructurar el sindicato alejándose de la línea empresarial. En este período se inician las acciones tendientes a convertir las negociaciones colectivas en instrumentos de mejoramiento económico y laboral de la masa trabajadora.

5.4 El período de tolerancia y modernización

Hemos denominado este período como el de la tolerancia y la modernización, debido a que durante su transcurso, la empresa modificó su actitud hacia el sindicato, a la vez que presentaba una mejor disposición hacia las convenciones colectivas. Otro aspecto vinculado a la modernización es la incursión directa del sindicato en la vida política institucionalizada. Las elecciones sucesivamente de Carlos Iván Zúñiga, Efigenio Arauz, Jesús Amoretti, Clemente Abrego y Jorge Morris pueden ser interpretados como la consolidación de la presencia del sindicato en la actividad política y un elemento que contiene mayor beligerancia al sindicato en la región del Barú. En síntesis los elementos favorables de este período son los siguientes:

- El respaldo gubernamental a la acción sindical.

- La disposición de la empresa a reconocer como una realidad la acción sindical desligada del control patronal.

- La calidad técnica de la Asistencia Jurídica y Administrativa brindada a la dirigencia sindical.

5.5 Período actual.

El actual período puede ser considerado como el de la “desconfianza mutua” caracterizado por un ambiente de extremo cuidado en las relaciones entre ambas partes. El sindicato ha vuelto a la tesis de que el objetivo básico de la empresa es el debilitamiento del organismo, por su parte la empresa señala como problema principal la existencia de una nueva generación de dirigentes cuyo criterio en materia de relaciones sindicato-empresa varía con demasiada facilidad lo cual imposibilita la existencia de relaciones laborales estables.

5.6 Los conflictos laborales

El estudio abordó con relativa amplitud aspectos relevantes de los conflictos laborales que tuvieron lugar en la empresa a partir de 1960. El análisis de cada conflicto permite una mayor aproximación a la dinámica laboral de la empresa, además de captar mediante el desenlace de cada conflicto un patrón de comportamiento producto de la institucionalización del conflicto.

6. Alcances finales

En buenas cuentas podría señalarse que el Estado Panameño, la empresa y la organización bananera han cambiado con respecto a décadas anteriores frente al hecho inalterable de ser el banano el principal producto de exportación de la República de Panamá. Lo anterior hace que la empresa siga constituyendo una instancia significativa en la vida económica y laboral del país y que el estado de sus relaciones laborales siga siendo objeto de cuidadosa atención por parte de las autoridades correspondientes.

La situación que presenta el desarrollo de las negociaciones colectivas indica lo mucho que el sindicato ha avanzado en la institucionalización de logros para los trabajadores bananeros y los cambios de actitud de la empresa hacia un sindicato ajeno y rebelde al control y manejo empresarial. Lo que se mantiene inalterable es el hecho de que la empresa como transnacional sigue funcionando en la espiral del incremento de ganancias como objetivo principal imponiendo límites a las aspiraciones sindicales por un mayor incremento de los beneficios socioeconómicos para los trabajadores. En los términos de la institucionalización del conflicto ambas par-

tes hacen lo que esté a su alcance para mantener y mejorar sus respectivas posiciones y en este sentido ambos actores actúan. El sindicato lucha para evitar la concenterización del embarque de la fruta, y trata de evitar el bloque total del pozo de cada bodega en el barco, sigue luchando por la mejora de la situación de vivienda para los trabajadores y las modificaciones salariales por vía de negociación colectiva, de la misma manera se observa el descontento de los trabajadores por las pérdidas de bonificaciones por los requerimientos de niveles de calidad de la fruta exigida por la empresa. La empresa a su vez sigue insistiendo en los niveles de colaboración de los trabajadores hacia la gestión empresarial. Ambas partes velarán por el cumplimiento mutuo de lo establecido en el convenio colectivo.

Para quienes nos hemos interiorizado de la actividad bananera durante estos meses, el principal objetivo del desarrollo laboral lo debe constituir el trabajador bananero sobre el que se sustenta la ganancia de la empresa y el liderazgo sindical. Desde este punto de vista la labor gubernamental debe ir dirigida a promover un mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. Dicho mejoramiento debe ser cónsono con los aportes de los trabajadores a las ganancias de la transnacional y deben verse reflejados en los servicios, infraestructura básica, y la calidad de la vivienda. Como es obvio, el sindicato tiene mayor conciencia de este objetivo ya que han sido muy pocos los beneficios obtenidos por los trabajadores que no hayan sido el producto de la presión laboral.

Sin embargo, es evidente que los dirigentes sindicales necesitan de una orientación que los conduzcan a objetivos y metas de mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, lo cual a su vez debe combinarse con los objetivos y metas de desarrollo económico y social para el corregimiento de Puerto Armuelles establecidas por el aparato de gobierno. Nuestra impresión durante la visita al área nos pone en condiciones de afirmar que los dirigentes son conscientes de la necesidad y el valor de dicha orientación.