

raga, José Solís Vega. Según lo ha informado la prensa, ese Comité entró inmediatamente en funciones y ha logrado encauzar el movimiento con gran cordura, pero sin apartarse de una línea clara de defensa de los derechos de los trabajadores en huelga.

## ORDEN DE HUELGA:

La orden de huelga fué impartida mediante una circular firmada por los dos representantes obreros ante los tribunales y por el Comité de Huelga. Copia de esa circular ha llegado a nuestro poder y nos parece de importancia publicarla aquí para que la opinión pública conozca la línea trazada por el Comité de Huelga. Esta es la circular:

"Laurel, Setiembre 10 de 1955.—Compañeros miembros de los comités de huelga.— De acuerdo con la resolución de los tribunales de trabajo y notificación del Ministerio de Trabajo, la huelga legal debe iniciarse hoy a las cinco de la tarde, hora de Costa Rica, o sea a las seis de la tarde aquí. De esta manera debe notificarse, ahora mismo, a todos los compañeros de las fincas, que nadie debe hacer trabajos de esa hora en adelante. Solamente seguirán trabajando los de la sanidad y los de los dispensarios. Deben organizarse de inmediato los grupos de compañeros que se encargarán desde esta noche, de cuidar las plantas de Sigatoka, los Comisariatos, inclusive las zonas. También deben convocar a todos los trabajadores para que estén mañana domingo en Laurel a las nueve de la mañana, pues viene el Ministro de Trabajo y es urgente que ningún trabajador se quede en su casa, ni las mujeres siquiera. La huelga es general, desde hoy a la hora antes dicha, y se ruega no hacer caso a bolas que se den a rodar sobre este asunto. Deben atender solamente las indicaciones que se impartan de aquí. Tampoco deben hacer caso a las publicaciones de prensa y la unidad deben mantenerse. **POR EL COMITE DE HUELGA LEGAL, atentamente, ELADIO GUIDO SANCHEZ, PEDRO FLORES DIAZ.** Nota: El señor Ministro propondrá una fórmula de arreglo a los trabajadores que podrán aceptar o rechazar, según les parezca a los compañeros, y por eso es importante que todo el mundo esté aquí mañana. **DOMINGO O. ROJAS, MIGUEL BRENES CASTILLO, JOSE MELENDEZ IBARRA, ISAIAS MARCHENA MORAGA, JOSE SOLIS VEGA**".

## OBSEVACIONES A LA CIRCULAR:

Como se ve, las instrucciones dadas por el Comité de Huelga antes de iniciarse el movimiento, no guardan relación con las afirmaciones mentirosas publicadas por la prensa al servicio de la Compañía Frutera. Nos referimos a la prensa de Ulate. El Comité ordena a los trabajadores organizarse para cuidar las plantas de Sigatoka, los Comisariatos y las zonas donde habitan los altos empleados de la Compañía. Ordena también que se mantengan funcionando los servicios de Sanidad y los Dispensarios. Todo esto pone de manifiesto la madurez de los dirigentes de la huelga, quienes al tomar medidas para evitar provocaciones, ponen de manifiesto que son dirigentes de un movimiento de huelga obrera y no de una acción vandálica como ha querido darlo

a entender la prensa yunaitista. La circular pone de manifiesto además, que la unidad de los trabajadores se mantiene, sin diferencia de centrales sindicales, y a pesar de los esfuerzos desplegados por Juan Rafael Solís para romperla.

## LA VISITA DEL MINISTRO:

El señor Ministro de Trabajo, como es de conocimiento público, se constituye en la zona de huelga desde el sábado mismo. Los trabajadores lo acogieron con cordialidad y se constituyeron en asamblea para escucharlo. El Ministro explicó su propio plan de arreglo y la contrapropuesta de la Compañía. Los trabajadores rechazaron por unanimidad el plan de la Compañía y aceptaron el del Ministro con algunas modificaciones. Esas modificaciones se relacionan directamente con el capítulo de salarios y con el fuero sindical. En cuanto a salarios, los trabajadores se mantienen en la recomendación del Tribunal de Conciliación, que se pronuncia por un aumento del 15 por ciento de los salarios. Los trabajadores habían demandado el 40 por ciento y el Ministro recomienda un aumento del 10 por ciento. Del fuero sindical, es decir, del derecho de los sindicatos a que sus dirigentes, tanto en las directivas como en las fincas, tengan garantías de estabilidad, los trabajadores han hecho cuestión fundamental y tienen razón; porque sin fuero sindical la Compañía podrá continuar desarticulando el movimiento obrero mediante traslados y destituciones arbitrarias de dirigentes.

## LAS DIFERENTES FORMULAS:

En una crónica como ésta no cabe un análisis detenido del fondo mismo del conflicto, ni de las formulas propuestas para solucionarlo. Pero sí conviene subrayar algunas cuestiones. Recuérdese en primer lugar, que los trabajadores de la United en Puerto González ganan menos que los trabajadores de la misma Compañía en Golfito, Coto, Esquinas, etc., y trabajan más horas por jornada. La Compañía se niega a equiparar salarios. De la última fórmula de la Compañía resulta, que dentro de dos años apenas se producirá la equiparación de los trabajadores de spray de Pto. González. Por con los trabajadores de spray del resto de la zona. Por qué mantiene la Compañía ese desequilibrio en nuestro propio país? Probablemente porque el alza de salarios en Puerto González la obligaría a alzar los salarios en Panamá y no quiere hacerlo.

En tanto los trabajadores panameños no se organizan y se defiendan, la Compañía continuará mateniéndolos en las mismas condiciones de explotación conocidas. No olvidar que la United en Costa Rica se llama "Compañía Bananera" y en Panamá y en Puerto González "Chiriquí Land". Pero se trata del mismo aparato como todos lo sabemos y como lo han evidenciado las negociaciones.

Concretemos números para que se vea claro el problema: un regador de spray gana en Puerto González 13.60 por ocho horas de trabajo; y en Golfito gana — 14.85 por seis horas de trabajo. El Tribunal de Conciliación, integrado por el Juez de Trabajo de Golfito, por un representante patronal y por un representante obrero, dijo lo siguiente con respecto al aumento de salarios: "El Tribunal ha considerado que los salarios deben aumentarse en un quince por ciento, en la forma allí expuesta, aumento relativamente exiguo". Y con respecto a la jornada de trabajo dijo el Tribunal: "halla positivamente saludable y conveniente reducir esa