

CUADERNOS DE FORMACIÓN SINDICAL



Nº2



PRINCIPIOS BÁSICOS DEL SINDICALISMO

JOSÉ JOAQUÍN MELÉNDEZ G.

2021

CUADERNOS DE FORMACION SINDICAL (N° 2)

***Principios básicos del sindicalismo
(Colección de artículos)***

COMITÉ POLITICO Y DE GESTION

*Aniano Pinzón Real
Rolando Almengor Castillo
Francisco Sánchez Andrade
Itza Valdés de Aguirre
Eliseo Escobar González
Alberto Rivera*

ASESORES TECNICOS

*Miguel Del Cid
Gerardo Castillo
Gilbert Brown
José Joaquín Meléndez*

**SECRETARIA ADMINISTRATIVA
Roxayra Magdalena López**

Publicado en Impresos TAVIAL, S.A.

PRINCIPIOS BASICOS DEL SINDICALISMO **(Colección de artículos)**

PRESENTACION

La UGT publica el segundo número de la serie “**Cuadernos de Formación Sindical**”, que se dedica al tema “**Principios básicos del sindicalismo**”.

Se trata de una colección de artículos del Compañero José Joaquín Meléndez G., exdirigente histórico de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) de Costa Rica.

Si bien parte del contenido de los artículos se refieren a los desafíos del sindicalismo costarricense frente a la realidad económica, social y política de ese país, las reflexiones planteadas por el autor resultan vigentes para gran parte del sindicalismo latinoamericano.

En consideración a su alto valor, la UGT incluye esta contribución al conjunto de materiales de referencia para la educación y formación sindical de nuestros afiliados.

Agradecemos al Compañero José Joaquín Meléndez G. su consentimiento para esta publicación orientadora para los dirigentes y afiliados a los sindicatos de la UGT – Panamá.

Panamá, octubre de 2021

ANIANO PINZON REAL
Secretario General

I. INTRODUCCION

El sindicalismo, por principio, debe participar en el desarrollo económico, social y político de la nación, forjado en la paz, la democracia y la libertad; con profundo respeto a la dignidad humana y mantenerse en armonía con los demás seres de la naturaleza.

El sindicalismo se funda en la solidaridad, la unidad y el internacionalismo de los trabajadores y trabajadoras, para alcanzar sus legítimas reivindicaciones propias de la justicia social.

Se fortalece en la formación, información y participación para superar toda conducta sectaria, hegemónica o dictatorial, sea de izquierda o de derecha. Su instrumento es el SINDICATO

Hemos visto pasar el Siglo XX con transformaciones sociales y políticas que se forjaron desde el POSITIVISMO, EL SOCIALISMO, EL REFORMISMO Y FINALIZANDO CON EL NEOLIBERALISMO, QUE NOS DEJA UN SABOR AMARGO DEL CAPITALISMO EN ESTADO SALVAJE Y CASI ABSOLUTISTA.

Digo casi absoluto, porque los SINDICATOS son los únicos que han hecho frente a ese TOTALITARISMO ECONÓMICO Y FINANCIERO, mientras que los partidos políticos que se estructuraron en el pasado con un pensamiento SOCIAL han sido envueltos por la AUTOCRACIA DE OLIGARQUÍAS, para ser voceros de esa oportunidad y espacio que hoy les deja el ESTADO con el derrumbamiento del SOCIALISMO COMO SISTEMA. No es casual, entonces, que en países se hayan establecido

pactos entre sectores nacionales e internacionales para asegurar elecciones presidenciales con maquinarias electoreras que fortalecen oligarquías, derrumban los conceptos sociales de los partidos para convertirlos en verdaderas maquinarias y mensajes demagógicos.

Por tanto, no se puede aceptar que el SINDICALISMO está de BAJA. No, el sindicalismo ha tenido que asumir los papeles que históricamente la CLASE TRABAJADORA le ha asignado: el carácter POLITICO y el REIVINDICATIVO. Y para alcanzar la meta en esta carrera de relevos, se debe REDIMENSIONAR al SINDICATO debidamente en el campo ORGANIZATIVO y EDUCATIVO.

En este sentido se requiere un cambio en la gestión sindical y los actuales dirigentes deben aceptar su nuevo rol, olvidando viejas camisas de fuerza, desde el punto de vista ESTRUCTURAL, para mejorar la lucha de la clase trabajadora frente a la otra clase DOMINANTE, AUTORITARIA, DESPOTICA Y ABSOLUTISTA QUE QUIERE SUBYUGAR AL PUEBLO, PREFERIBLEMENTE A LOS TRABAJADORES, con un SISTEMA JURIDICO Y POLITICO por encima de la sociedad civil, pero sobre todo, frente al SINDICALISMO.

No es casual que al SINDICALISMO le hayan obstaculizado por todos los medios su papel REIVINDICADOR con decretos salariales, la restricción con los laudos, las limitaciones a la Convención Colectiva, los permisos para las Asambleas, encuentros, seminarios o conferencias; el cambio en la jornada laboral de ocho horas por doce, la denuncia infundada de los medios de prensa acerca de los “privilegios” de los sindicalizados sobre los demás trabajadores, esto para crear zozobra y disgusto entre trabajadores; la aplicación de la reestructuración como espada de Damocles para aplicar la

movilidad laboral o el despido forzoso y desaparecer con ello la estabilidad laboral, por último, vilipendiar al dirigente para colocarlo como elite fuera de su grupo de clase. Como ustedes pueden notar, nada de esto es casual, responden a una posición clara y sistematizada de los enemigos del sindicalismo, cabalmente por la otra clase, oligarca o neoliberal y capitalista.

II. LOS PRINCIPIOS

En tal sentido el dirigente sindical tiene que salir delante al torbellino y crear la vorágine que le compete a los trabajadores con ORDEN y DISCIPLINA, manteniendo una ACCION POLITICA, SISTEMATICA Y METODOLOGICA por lo que en ese sentido es indispensable dominar y aceptar los PRINCIPIOS y con ellos REDIMENSIONAR el sindicalismo de cara al Siglo XXI e inicio del Milenio III:

- 1. El principio de libertad.**
- 2. El principio de clase.**
- 3. El principio de organización sindical.**
- 4. El principio de unidad y solidaridad.**
- 5. El principio de reivindicación.**
- 6. El principio de participación partidaria.**

1. El principio de libertad

Hemos perdido la libertad. Tenemos miedo a la libertad. El SINDICATO es cautivo en el miedo.

Sí, porque finalizado el Siglo XX e iniciado el XXI persiste la alienación del hombre, la agresión a los demás seres de la Tierra con la contaminación y la destrucción ecológica aumenta la pobreza y el hambre, tenemos la guerra activa y latente.

Sí, porque se tiene miedo a las utopías, o lo que es peor, no se piensa en ellas. Porque tenemos miedo a las contradicciones que nos lleven a la victoria o a la derrota. Carecemos de opinión porque repetimos conceptos no acabados o nos quedamos con tesis o antítesis. Porque ahora aceptamos el conocimiento con mayor fuerza por encima de la razón, la sabiduría y la bondad.

¿Cuántos han querido privarnos la libertad a cambio de la igualdad o a cambio de una democracia o un totalitarismo?

¿Qué obstinado no ha pensado que lo ético y lo moral está en decadencia respecto a la corrupción? ¿Cuántas veces se ha pensado que lo político ha descendido a los niveles más bajos?

¿Es la libertad un derecho o un valor individual que nos lleva a contradicciones dialécticas entre el bien y el mal para obtener un resultado de beneficio o destrucción?

¿Qué importa que la libertad sea paradójica o dialéctica, sea un fin o un medio; lo importante es que al final de obtener la libertad tengamos la paz de haberla conseguido!

El Sindicato debe lanzarse sin tregua por la libertad sindical que nos arrebatan los dictadores del neoliberalismo.

Debe lanzarse por el sendero de la libertad de petición y negociación que nos restringe el Derecho Neoliberal. Lo importante estriba que la libertad nos deje hacer y con ella obtener resultados de utilidad social o individual por la justicia.

2. E l principio de clase

La libertad es un principio de CLASE. Así la clase monárquica, burguesa o militar tiene definida la libertad y la CLASE TRABAJADORA tiene su libertad lograda.

La contradicción reside en el concepto de libertad desde el punto de vista que da o recibe esa clase. Para los dominantes existe la libertad en la medida que ellos la DAN y los trabajadores o pueblo la RECIBEN, de esa manera, según la normativa, existe libertad aun cuando esté conculcada para los trabajadores. Entonces es la CLASE la que otorga la libertad y no un valor o conquista intrínseca del trabajador.

Para los capitalistas en la actualidad no existe la LUCHA DE CLASE, sin embargo, nunca ha estado más acentuada. Ahora han quedado solos con un PODER absoluto cuando se ha derrumbado el SOCIALISMO. Esa CLASE acentúa su libertad: libertad de asociación, libertad monetaria y financiera, libertad de precios, libertad de comercio, libertad de contratación o exclusión, la libertad de otorgar la libertad, etc.

Los trabajadores como CLASE tienen su libertad: Libertad sindical, libertad de trabajo, libertad de jornada laboral, libertad de descanso.

Lamentablemente en esta lucha se ha aceptado con mucha candidez de parte de algunos trabajadores que ello significa un avance, pero que no es más que una DICTADURA DE CLASE SOBRE OTRA.

Afortunadamente para alcanzar la CONCIENCIA DE CLASE SE NECESITA DE LA ORGANIZACIÓN, Y EL INSTRUMENTO DE CLASE ES EL SINDICATO.

3. El principio de la organización sindical

No existe ORGANIZACIÓN sin AFILIACIÓN. La afiliación es el primer escalón en la conciencia de

CLASE y un paso a la LIBERTAD. Sin afiliación no hay CLASE mucho menos LIBERTAD. Aquí está el miedo, aquí está el cautiverio.

La ORGANIZACIÓN nos lleva irremediablemente a la confrontación de CLASE y es por ello por lo que la ORGANIZACIÓN va íntimamente ligado a la EDUCACIÓN, para que formado el trabajador sea capaz, con una buena Dirección, de confrontar la lucha política, ideológica y estructural.

Por eso la CLASE DOMINANTE lucha por la destrucción de los sindicatos, de sus instrumentos y deslegitima a dirigentes, donde incluso, se les considera elite o cúpula para desligarlos de los trabajadores.

A los sindicatos se les restringe los permisos para sus asambleas, seminarios, encuentros. Se eliminan garantías como la Convención Colectiva y de participación social.

La pregunta aquí es: ¿Cómo lograr que en el sindicato haya una AFILIACION continua y un programa sistemático de Educación?

¿Cómo levantar una DIRECCIÓN POLITICA y otra de ORGANIZADORES Y EDUCADORES SINDICALES?

4. El principio de la unidad y solidaridad

El principio de libertad, de clase y de organización nos lleva al PRINCIPIO DE UNIDAD Y SOLIDARIDAD.

1. Lo primero es la UNIDAD INTERNA con su militancia, sus cuadros, su dirigencia y sus estructuras.
2. Lo segundo es la UNIDAD con otras organizaciones nacionales o internacionales

3. Lo tercero es la afiliación a un secretariado profesional internacional.
4. Lo cuarto es la alianza con las organizaciones de su empresa, oficina o gremio.
5. Lo quinto es la SOLIDARIDAD Y ACCIÓN ALIADA con otras organizaciones de clase y populares.

De esta manera la UNIDAD se constituye en un instrumento legítimo de acción, lucha, movilización y huelga con mayores posibilidades de éxito.

5. El principio de la reivindicación

Las reivindicaciones son el oxígeno, el alimento y el ejercicio de la organización sindical. Sin reivindicaciones no hay vida sindical; se pierde la acción y llega la inanición.

Las reivindicaciones son de orden económico, social y profesional, pero también están las de orden político.

Por ahora el Sindicalismo debe ordenar las reivindicaciones más sentidas del trabajador, por ejemplo: salariales, materiales, permisos sindicales, pensiones, ahorros, becas, formación y perfeccionamiento, etc.

Pero también debe ordenar las reivindicaciones de orden POLÍTICO que son aquellas de confrontación de CLASE o contra el SISTEMA INJUSTO que violenta la institucionalidad democrática, por ejemplo: el sistema democrático de la educación, la salud pública, la seguridad ciudadana, las instituciones del estado de bienestar social, la justicia tributaria y distributiva, la tierra para el campesino, el mar patrimonial, el sistema ecológico, las libertades y garantías sindicales, etc.

La vida del Sindicalismo depende de la existencia de un racional PLAN REIVINDICATIVO, real, aceptable y flexible para los trabajadores que se logren con la movilización, la negociación y la huelga.

6. El principio de la participación partidaria

Aceptemos que todo marcha bien y que el SINDICATO es una realidad, pero que no existe sostenibilidad, fortaleza y desarrollo del sindicalismo sin PODER. De ahí que el poder se convierta en una meta del TRABAJADOR, sin embargo, el PODER solo se alcanza con la PARTICIPACION PARTIDARIA, no para obtener el poder por el poder mismo sino el PODER POR LA JUSTICIA.

Ese poder por la justicia se tiene que dar en la confrontación política e ideológica de la cual la CLASE RICA no está dispuesta a ceder ni un ápice POR LO QUE SE DEMANDA UNA INTEGRIDAD EN LOS PRINCIPIOS DE LIBERTAD, DE CLASE, DE ORGANIZACIÓN Y DE UNIDAD de los trabajadores. A manera de reflexión recordemos las sociedades de Chile, Brasil, Perú, actualmente Uruguay y en el pasado la sociedad Soviética.

De ahí que la dirigencia sindical deba hacer doble esfuerzo de orientar a los trabajadores con una disciplina única de formación y orientación capaz de irradiar confianza y respeto sobre la sociedad popular.

No dar ese paso es seguir siendo el “medio pollo” de la sociedad y conformarse con ser minoría, cuando somos mayoría en una sociedad dirigida por minorías

oligárquicas y autocráticas enemigas del sindicalismo como institución democrática.

El trabajador tiene que entender que su fortaleza y desarrollo depende de su acción en el Sindicato lo mismo que en su Partido, con lo cual forma la trilogía requerida para la cuarta dimensión: el PODER POR LA JUSTICIA.

III. DESAFIOS PARA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Uno de los principios de la vida es la organización. La organización se nutre de la energía, y la energía nos organiza los sistemas. Así, un átomo es una organización de sistemas con energía que provoca una reacción y composición en conjuntos más complejos como la molécula, y de la molécula, seres más complejos en equilibrio.

El mismo ser humano no escapa de esa organización molecular e impulso organizado de la energía en su conjunto atómico. Esas mismas manifestaciones hacen que el hombre no se mantenga en la evolución de la vida en forma aislada sino bajo un crecimiento gregario, porque es parte de un todo y de un sistema.

Con esto quiero decir que el ser humano debe permanecer organizado para la preservación de la vida, su desarrollo, su equilibrio y su bienestar. Para alcanzar esas metas de participación ha tenido que organizarse política, económica y socialmente; lo único que ha creado el desequilibrio en esas tres formas de organización, ha sido el abuso del poder.

Políticamente la organización se ha manifestado en clanes, comunidades, naciones y estados. **Económicamente**, según el derecho de propiedad y el intercambio. **Socialmente** la organización se expresa en clases. De las tres formas de organización, la justicia ha sido el equilibrio; no obstante, esa justicia se ha quebrantado al alcanzarse el poder.

En el poder, los poderosos se han organizado para participar en las tres dimensiones: económica, política y socialmente, pero esta vez desde un punto de partida de clase, separando a otros grupos sociales. Dentro de estos grupos se encuentran los trabajadores, que, para defenderse de la explotación, marginación y exclusión, han debido organizarse según su clase. La organización creada ha sido múltiple, pero la de mayor identidad, pertenencia y clase, **son los sindicatos**

Los sindicatos son una forma de organización de clase con energía en busca de la justicia, el orden, el equilibrio y creador de su doctrina.

Los sindicatos como energía nos dan un orden desde el punto de vista social que debemos organizar y educar. Son ellos, los trabajadores, los sindicalistas, los cuadros, los dirigentes, las seccionales, los congresos, las asambleas, las alianzas, las federaciones, las confederaciones, las organizaciones regionales y mundiales, así como los organismos internacionales.

Para continuar con esta serie de artículos, para la próxima edición escribiré acerca del **“trabajador como cantera del sindicato”**

1. El trabajador como cantera del sindicato (*La Afiliación es lo fundamental*)

En organización, el trabajador es la fuente primaria, es la verdadera cantera para desarrollar el sindicato; es la muralla, es la estructura con la que se edifica el sindicato. Al trabajador debemos concurrir constantemente para organizarlo, pero también existe el acto voluntario de este para constituir y formar parte del sindicato.

Para llegar a él debemos utilizar un instrumento en organización, preguntando cuáles son sus valores y cuáles sus derechos, ese instrumento se llama **afiliación**. Los valores son todos aquellos que nacen de su creatividad, de transformar la materia prima en producto elaborado, sea por su medio intelectual o manual.

Sus derechos, en organización, son: el derecho al trabajo, el derecho al salario, el derecho a la pensión y el derecho a la organización.

También es cantera o fuente primaria a la organización, porque está expuesta a que le rompan su integridad del conocimiento en la parte fundamental del proceso productivo o porque además es sujeto a que le rompan, le constriñan o le arrebaten sus derechos inalienables dentro de ese mismo proceso.

Esos valores y derechos es lo que induce al trabajador a organizarse en sindicato para mejorar sus condiciones de vida en la promoción de sus valores y en el fortalecimiento o reivindicación de sus derechos. Para acercarse al trabajador al sindicato debemos explicarle su aporte a la riqueza nacional, al desarrollo y al progreso. Un ejemplo de ese aporte es la computadora, la luz eléctrica, el calor del horno

o la operación de la licuadora que no se mueven si no tuviésemos trabajadores cumpliendo su labor; no habría carreteras, puentes, edificios; si no existiera el trabajador; no tendríamos la aplicación del conocimiento, sino contáramos con los educadores como trabajadores cumpliendo esa misión.

El trabajador, no obstante y consciente del aporte a la empresa pública o privada, no puede ser sujeto de explotación, por lo que surgen sus derechos como el empleo o trabajo con estabilidad para el sostenimiento social y económico personal y familiar, del mismo modo que tiene derecho a un salario digno de revaloración constante según el grado de inflación o por lo complejo de su labor, pero además tiene derecho a una jubilación cuando haya terminado su periodo laboral basado en la solidaridad y el ahorro continuo, permanente y sostenible, que le permitan pasar su vida en las mejores condiciones sociales antes de su desenlace final. Estos derechos no se defienden solos, sino que el trabajador tiene derecho a la organización sindical no solo para defender su seguridad social, sino que tiene el deber de fortalecer esos derechos y mejorarlos para lo cual debe emprender la lucha organizada en sindicatos. A partir de ahí tenemos **al sindicalista, tema que abordaré en el próximo artículo.**

2. El sindicalista

El **sindicalista** es aquel trabajador que adoptó por su voluntad la afiliación a un sindicato. El **sindicalista** adquiere características muy importantes y trascendentales en una sociedad al fortalecer su conglomerado como trabajadores y trabajadoras en general, tanto nacional como internacionalmente, así como el fortalecer su gremio al que pertenece en forma específica. Otra de las

cualidades dentro de sus características de **sindicalista**, es su compromiso con los demás trabajadores y trabajadoras en su aporte económico, su solidaridad y ser una persona unionista, disciplinada y luchadora.

Uno de los valores de mayor relevancia del **sindicalista** es alcanzar su **conciencia de clase**; en otras palabras, que no es patrono, monarca, ni militar; es un trabajador o trabajadora que presta un servicio intelectual o manual por el cual percibe un salario digno, dispuesto a defender y mejorar.

El **sindicalista** tiene su propio instrumento de lucha: el sindicato y su convención o contratación colectiva.

El **sindicalista** dentro de su instrumento de lucha, el sindicato, entra a un proceso de organización, formación e información permanente para reivindicar sus condiciones económicas, sociales y profesionales por medio de la lucha, sean en movilizaciones, manifestaciones, concentraciones o huelgas; pero además, en lo laboral debe conocer la filosofía de su trabajo y sus instrumentos que la rigen sea en educación, salud, obrera, agrícola, artesanal o artística para la prestación del servicio o la entrega de un producto con excelencia. Para ello el **sindicalista** debe prepararse, técnica, científica y profesionalmente, dominando las leyes que le rigen como el Código de Trabajo, los convenios de OIT, el Estatuto de Servicio Civil, la Ley de Carrera Docente, según su trabajo. En el plano sindical conocer el estatuto de su organización, la Convención Colectiva y su papel participativo en el movimiento sindical nacional e internacional, así como su compromiso en la lucha reivindicativa unificada.

Un buen **sindicalista** no puede perder de vista que es un trabajador y un ser humano con compromisos personales,

familiares y sociales para su participación con éxito en la acción sindical.

En el proceso de sindicalistas se promueve **el dirigente**, tema que trataré en otro artículo.

3. El dirigente

El dirigente lo encontramos en el sindicalismo, como representante de un grupo, una seccional, regional, comisión, en el consejo, en la delegación de un trabajo específico, en un comité dentro de la estructura de un sindicato, en la junta directiva o comité ejecutivo. Así que, **el dirigente** no es exclusivo del más alto nivel de la estructura. **El dirigente** tiene una responsabilidad delegada. Dentro de los dirigentes, estatutariamente, unos tienen mayor responsabilidad otorgada por los trabajadores en una asamblea, en otras palabras, **el dirigente** tiene una investidura consagrada por los trabajadores. Ningún dirigente puede eludir su responsabilidad conferida por medio del sufragio democráticamente alcanzada.

El dirigente es un paladín, ordenador y orientador de causas comunes, respetuoso e inteligente; es filósofo, sociólogo y psicólogo a la vez, consecuente de una causa a la cual debe exponer con su doctrina en la formación, organización y reivindicación. Por esta razón **el dirigente** debe constituir su propio equipo para dirigir y rendir cuentas en la asamblea de sus resultados con repercusiones y oportunidades sociales hacia el conglomerado. **El dirigente** debe tener metas en dos campos específicos: en lo reivindicativo y lo político, para lo cual debe ser muy ágil y hábil en la negociación, porque él es el medio entre el interés del trabajador y el patrón, sea en la empresa, en la institución o con los representantes del Estado; práctico y estratégico para poder, con su doctrina, orientar en la lucha

a los trabajadores en manifestaciones, concentraciones, congresos, encuentros, seminarios, asambleas y huelgas. **El dirigente** que no tiene su programa reivindicativo y político y su poder de negociación no funge como tal.

El dirigente debe contar con respuesta oportuna a lo coyuntural para que sus agremiados siempre mantengan la orientación e información oportuna de lo que acontece, porque **el dirigente** debe comprender, para sus afiliados, que nada es casual sino causal.

El dirigente debe tener otras cualidades como la honradez, la honestidad, la ecuanimidad, la disciplina, la creatividad y la criticidad para superar los vicios del autoritarismo, el egoísmo, el individualismo, el nepotismo, el amiguismo, el centralismo y la exclusión.

4. La seccional

Es una estructura estatutaria con jurisdicción limitada, circunscrita a un departamento, empresa, institución o grupo de trabajadores. Tiene su junta directiva. Estudia, propone, expone y resuelve los problemas de los trabajadores de su jurisdicción. Forma, capacita, informa y asesora de todo aquello que trasciende de una asamblea, comité o Directiva nacional. La afiliación es concerniente a **la Seccional**.

Es el oído y la acción de los problemas profesionales y sindicales de los trabajadores entre estos y la dirigencia nacional, pero además quien plantea y resuelve los problemas laborales que se presenten dentro de su sector y el jefe inmediato.

Sus dirigentes deben conocer su propio accionar, los estatutos, las leyes labores de su competencia, los principios básicos del sindicalismo, historia del sindicalismo, estrategia y táctica de lucha, los conceptos de huelga, las estructuras nacionales e internacionales del movimiento sindical, conocer bien el sistema en que se desenvuelve. Así, por ejemplo, si es un trabajador bancario, dominar el sistema financiero; si es de agricultores, el sistema agrícola; si es educador, el sistema educativo; si es trabajador de la salud, el sistema de salud.

Uno de los problemas de **la Seccional** son los límites del trabajador en cuanto a su tiempo por dividir entre su trabajo, el hogar y su sindicato. Aquí es donde se forja un dirigente pues se conjuga la mística, la vocación y el sacrificio, que no todos están dispuestos a cumplir.

Una **Seccional** comprende un número determinado de trabajadores con una junta directiva representativa de cinco miembros como mínimo, tomando un presidente o Secretario General, un Secretario de Actas, de Finanzas, de Educación y Organización, y un Fiscal.

La Seccional conoce de un plan reivindicativo, político y sindical que comprende lo concerniente a la Seguridad Social como lo relacionado con su trabajo, el salario, las pensiones y la organización sindical. En lo político, su radio de acción incluye la educación, la salud, el medio ambiente, el transporte, la vivienda, los deportes y el esparcimiento, el papel de los partidos políticos, el sufragio, la democracia, la libertad, la paz, el desarrollo, el progreso, corrientes ideológicas. En lo sindical, el derecho individual y el derecho colectivo, la OIT y los convenios, sus estatutos, el sindicalismo nacional e internacional, la huelga, métodos de lucha, la ética y la moral.

Para cumplir sus metas, **la Seccional** estará unida estructuralmente a una **Regional**. Tema que trataré en el próximo artículo.

5. La Regional Sindical

La Regional se circunscribe a una región determinada con características similares más o menos comunes, tomando en cuenta la oportunidad, razones geográficas, culturales, comerciales, productivas y medios de transporte.

Desde la perspectiva de los trabajadores sindicalistas, la fortalecen dos o más seccionales con estrategia y táctica emanada de sus propios trabajadores según su profesión u oficio y de los acuerdos de la Asamblea Nacional, de su carácter de clase, su pensamiento unitario y solidario.

La dirección de **la Regional** se compone con los dirigentes más destacados y representativos de sus seccionales.

La dirigencia de **la Regional** debe presentarse a su Asamblea con su **“Programa reivindicativo, político y sindical”** donde incluye el Plan de Capacitación Laboral y Sindical, lo mismo que Organizativo para la afiliación de nuevos trabajadores, la inclusión de la juventud, la creación de Seccionales y la organización de sus Asambleas y Congresos de su jurisdicción

En momentos de conflicto, manifestaciones y huelgas, **la Regional** es la responsable de su zona.

La Regional debe desarrollar las características de clase, su condición unitaria y solidaria, con otros trabajadores de la región, promoviendo la organización sindical o estableciendo alianzas.

Otra de las funciones es velar y fiscalizar sus intereses económicos que aporta con su salario a sus organizaciones mutuales y de ahorro, como el Banco Popular, Ley de Protección al Trabajador, Vida Plena, BN Vital, la Caja de ANDE, la Junta de Pensiones, la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio, la Corporación del Magisterio, sus cooperativas, el ahorro solidarista o cualquier otra organización que capte recursos financieros de los trabajadores.

Un deber ineludible de la Regional es vigilar la buena marcha de la dirigencia nacional de su sindicato, así como su aporte producto de su programa regional ejerciendo su voz y voto en la Asamblea Nacional.

En el próximo artículo expondré acerca de la Asamblea.

6. Asamblea

Es la máxima autoridad como órgano político de la organización. La constituye la fuerza, la inteligencia, la unidad y la clase de los trabajadores y trabajadoras con carácter deliberativo, formativo, organizativo, selectivo, reivindicativo, informativo, democrático, propositivo y de respeto.

Las asambleas tienen que revestirse de un objetivo bien definido y ordenado para que responda a su carácter de clase. Cuando estas carecen de objetivos, se cae en el vicio de la improvisación, el desorden y frustración de sus componentes, siendo presa fácil de los menesterosos y la demagogia.

La asamblea no es el principio ni el fin de un período, es la continuidad de una lucha, es un alto en el camino para

analizar con detenimiento las necesidades fundamentales de los trabajadores y trabajadoras para reordenar el trabajo permanente en el movimiento sindical, social y el internacionalismo. Para ello el sindicato debe mantener Comisiones permanentes del orden social, económico, político y reivindicativo, lo mismo que de la especialidad del tipo de empresa en que se desenvuelve, sea educativa, salud, construcción, metalurgia, eléctrica, agraria. Estas comisiones estarían no solo dándole contenido y material a la propia asamblea, sino que también al órgano ejecutor, sus afiliados, y por supuesto, la contraparte de la patronal.

Las mismas comisiones tienen que expresarse y aportar lo elaborado durante el año en las asambleas, con un orden del día de profundo contenido político, para lo cual debe detallar el local adecuado donde se ha de efectuar el trabajo deliberativo y resolutivo, con su coordinador y relator nombrados previamente, contando con equipo técnico, sonido, documentos, profesionales o expertos, alimentación, horarios y hasta la atención de los servicios sanitarios. El esparcimiento (baile u otra actividad) debe estar debidamente organizado. El racional presupuesto, dentro de la austeridad completa, será sagrado. No puede darse el derroche por ser recursos y fondos provenientes del aporte del salario de los trabajadores y trabajadoras.

La presentación y esmero de documentos hablan por sí solos del orden, misión y visión de sus componentes y de lo que puede acontecer en una asamblea.

Los informes tienen un carácter político, por lo tanto, sociológico e histórico que debe guardar el señorío de quienes componen la organización, sus hechos, reivindicaciones, así como acontecimientos coyunturales o estructurales que se dicten en esa época determinada. En ese documento se grabará, para la historia, un pasaje del

Sindicato. Muchos no le dan esa importancia, otros, una posición eminentemente personal.

En una agenda u orden de día, **los asuntos varios**, no tiene cabida, puesto que ello permite la anarquía, las ocurrencias y la desorientación. El tema de asuntos varios debe ser sustituido por resoluciones o propuestas debidamente organizadas y orientadas por las seccionales o regionales, quienes mejorarán sustancialmente el contenido y la acción de las mismas para superar las frustraciones de acuerdos no cumplidos. Las Seccionales y Regionales pueden superar estos vicios, si tienen más precaución de la austeridad y racionalidad en la realización de asambleas, sin caer estas en lo ridículo y la superficialidad.

El carácter selectivo de la asamblea, que lo constituyen las elecciones y el sufragio, para escoger sus futuros dirigentes, debe revestir a la asamblea de una atención especial, dado que es en esta estancia donde puede llegar a quebrar los mejores acuerdos de los trabajadores, por los intereses que mueven esa actividad. La campaña tiene que guardar la cordura, la madurez, la formación y organización sintetizada en el momento propicio.

La Asamblea debe contar con un excelente director (Secretario General o presidente), de buen tino, no autoritario, pero tampoco blandengue. De su entendida autoridad e inteligencia depende el valor de las deliberaciones y sus resultados. El director de la Asamblea contará para su apoyo, con lo más avanzado de la tecnología, como pantallas, video, power point, si sus recursos económicos se lo permiten.

La Asamblea contará con el responsable directo de todo el proceso hasta de los mínimos detalles como las convocatorias, quórum, documentación, local etc. que será

indiscutiblemente el Secretario de Organización. Para los efectos de la comunicación externa, la Asamblea tendrá su vocero para los medios de comunicación, que, en este caso, será el Secretario General.

Para los efectos registrales en el Ministerio de Trabajo la responsabilidad caerá sobre el Secretario de Actas, quien tendrá que llevar, bajo su autoridad, los detalles, acontecimientos y acuerdos con suma rigurosidad.

La Asamblea es quien define el tema de un Congreso y aprueba, posteriormente, sus acuerdos.

7. Congreso

El **CONGRESO** es un instrumento selectivo que utilizan las federaciones y confederaciones, pero muchos sindicatos nacionales también se sirven de ello para asuntos muy especiales.

El CONGRESO se integra por delegados que pueden ser de números fijos, porcentual según la membresía, o tomando en cuenta la representatividad de las estructuras de un sindicato o región. **El congreso** de sindicatos se recomienda que sus delegados sean los que forman parte de una estructura por estar más compenetrados con el accionar del sindicato, pero también pueden ser mixtos, sea, tomar delegados de la estructura y de la base. **El CONGRESO** de un sindicato será para tema específico y tendrá un carácter periódico regular debidamente financiado. Los temas serán de orden estructural, político, económico o social. Es un error llevar varios temas a un congreso

El tiempo para realizarlo y la época es fundamental, dado que un **CONGRESO** es resolutivo para una confederación o federación, pero no así para un sindicato cuya autoridad mayor es la asamblea, por lo que todo acuerdo de un **Congreso de Sindicato** tiene que ser llevado posteriormente a una asamblea para su aprobación definitiva. En los sindicatos se recomienda el carácter deliberativo de profundización del CONGRESO para fortalecer mejores posiciones ante los acontecimientos que se deriven de los conflictos nacionales e internacionales.

8. La Alianza

La Alianza no es de orden estatutario, es de orden político. Se toma básicamente en la unidad de acción con sectores, no necesariamente sindicales, con el propósito de obtener uno o varios objetivos concretos de bienestar común, nacional o regional. La Alianza es una estructura temporal válida para las reivindicaciones que solo no podrían obtenerse, ni tendrían el impacto, ni el alcance necesario para el bien del gremio o sectores en particular. Por ejemplo, la lucha por la paz, el fortalecimiento de valores cívicos, los derechos humanos, la educación, la salud que son conquistas generales de una nación y no de un grupo en particular.

La Alianza es más de orden táctico para la acción, los que se confunde como estructura formal en algunos estratos de la dirigencia. Este fenómeno de la alianza, muchas veces lejos de ayudar lo constituye en detonante, refiriéndonos a nuestros enemigos, porque cuando se van desintegrando, sus detractores lo toman como debilidad del movimiento sindical. Otro aspecto negativo es cuando los dirigentes, por carecer de buena formación sindical u organización fuerte, hace de esa alianza una esperanza futura, pero la

experiencia nos ha dicho que tal y como se lo imaginan, nunca opera, no porque así lo queramos, sino porque la alianza tiene siempre un tiempo definido de vida, incluso, algunos lo toman como tabla de salvación para sentirse fuertes en determinados momentos o circunstancias.

La Alianza para que tenga alguna posibilidad de éxito, debe tener objetivos precisos en tiempo y espacio, con dirigencia clara de lo que pretende. Un error a este nivel es catastrófico, no solo para los movimientos populares, sino también para el mundo sindical, puesto que un error no se quedaría sin ser cobrado por los enemigos clásicos del sindicalismo. Ejemplos tenemos a montones: CUS, FDT, CPT, Unidad Magisterial, CUSIMA.

La Alianza se puede establecer según sus objetivos propuestos, obviamente con el sindicalismo, el comunalismo, el cooperativismo, ecologistas, mutuales corporaciones, asociaciones, gremiales, organizaciones cívicas, jóvenes, mujeres, estudiantes, agricultores, artesanos para sus reivindicaciones políticas o sociales, frente a la injusticia, las imposiciones, el intervencionismo foráneo, invasiones militares y reivindicaciones salariales comunes. Como ejemplo en Costa Rica tenemos, la huelga de los brazos caídos, el aguinaldo, el enclave bananero, ALCOA, el Combo del ICE, contra el TLC. Etc. Por ahora lo más propicio, según las circunstancias será la Alianza.

9. Tribunal electoral

EL TRIBUNAL ELECTORAL tiene tareas trascendentales de cumplimiento en la vida activa del sindicato: realizar el desarrollo de un proceso democrático que le garantice al afiliado el derecho de elegir y ser electo, con los procedimientos adecuados para que el trabajador pueda

expresar su pensamiento y proyecciones, para aceptar la dirección electa o sus proyectos y deseos como futuro dirigente.

El TRIBUNAL ELECTORAL, en el proceso debe tener reglamentado las formas de selección de candidatos, financiamiento, modo operativo, organización, escrutinio y fallo.

Los TE han dejado de ser tribunal para constituirse prácticamente en consejo. El tribunal, como su nombre lo indica, serían tres, sin embargo, por razones de oportunidad y participación de afiliados se ha ampliado en número, incluso a siete miembros para tener más colaboradores en el proceso electoral. En algunos sindicatos al tribunal le han creado todo un equipo de trabajo para cumplir con la parte operativa de las elecciones.

Sus componentes deben ser probos, de gran prestigio y autoridad, vacunados contra toda intervención y manipuleo de la dirigencia tanto en el poder como para candidatos.

La organización del TE debe considerar si el sindicato es gremial, de empresa, industrial; lo mismo si es público, obrero o agrario; también la cantidad de afiliados, si es nacional, regional o local. De ello dependerá el grado organizativo del tribunal y su plan de trabajo y operativo.

La legitimidad del proceso electoral obedece a la moral, la ética, el respeto, la prudencia, el sentido común, la participación y el grado de educación sindical de los trabajadores. Esta es la única fórmula capaz de evitar el fraude y voces autoritarias. Estos serán principios válidos para escoger también a miembros de mesa, fiscales y consejeros.

En los procesos electorales se debe tener en cuenta las medidas preventivas para una papeleta única o ante una elección por mayoría simple del número de votantes, pues esto ha llevado a muchos sindicatos a procesos judiciales con unos altos costos financieros, grandes confrontaciones, pérdida de credibilidad, parálisis organizativo y gran desprestigio para el movimiento sindical.

El financiamiento es otro de los problemas que afronta un tribunal, pues estos dependen de la autoridad superior y no de una reglamentación consensuada de autonomía administrativa fiscalizada aprobada por asamblea.

Las mesas, papeletas y lista de votantes serán preparadas con suficiente tiempo para evitar problemas mayores. La propaganda debe guardar el respeto a los contendores evitando la confrontación calumniosa de los candidatos.

Una de la prevención a las cuales debe afrontar él TE son las apelaciones. Debe fijarlas con mucha claridad con procedimientos que no causen duda a la hora del **fallo**. **Ellas deben realizarse antes de las elecciones**

Como sugerencia, los afiliados no deberían recurrir a los Tribunales Comunes de Justicia, por cuanto se ha alegado por parte del movimiento sindical la no intervención del estado en asuntos internos de los sindicatos según convenios de OIT. Esto no quiere decir que el grupo afectado no pueda recurrir a esos tribunales como en derecho corresponde, sin embargo, deja en evidencia las debilidades de los trabajadores quienes siempre deben ser ejemplo en la pureza de sus elecciones.

El fallo del TE debe ser inobjetable y de carácter registral.

10. La unidad

La unidad es un proceso en acción constante que pasa por varias etapas: la estructural y la ideológica. La unidad en la acción se establece con organizaciones que busca una reivindicación común, puede ser la afiliación, la lucha por aumentos salarial, contra los despidos, acciones cívicas o políticas, casi siempre tiene un tiempo de existencia. La unidad estructural combina acciones dentro de una clase cumplimientos obreros, intelectuales y agrarios; la solidaridad, la conciencia de clase y el financiamiento no necesariamente es su fortaleza. La unidad ideológica es el ideal de la clase trabajadora y por la que ha venido luchando desde el surgimiento del movimiento sindical. Se caracteriza por su solidez como clase, es unitaria, convergen obreros, campesinos, intelectuales, artesanos, trabajador independiente, trabajador informal, desempleados y otros. Su solidez es la solidaridad, el autofinanciamiento, la libertad de pensamiento obrero (no confundir con pluralidad de corrientes), el internacionalismo y la formación sindical. Por lo general esta concepción lleva al poder a la clase trabajadora. Los ejemplos más clásicos son los europeos y pocos asiáticos como Japón. Lamentablemente las dictaduras, las monarquías y sectores burgueses han derrumbado este ideal obrero. La Comuna de París es el clásico ejemplo.

Los enemigos comunes de la unidad han sido la pluralidad de corrientes, el autoritarismo, el personalismo, el prejuicio, el financiamiento foráneo de imposición, el elitismo, la carente formación sindical y falta de garantías sindicales.

Algunos estiman que la pluralidad de corrientes es la fortaleza del movimiento sindical, pero creo se ha confundido con libertad y diversidad de pensamiento en torno a los intereses de los trabajadores

La unidad seguirá siendo un objetivo por conquistar. Es parte de la edificación democrática de los trabajadores.

11. La fiscalía

El desarrollo equilibrado de una organización, para los propósitos que fue creado, depende mucho del desempeño político, organizativo y fiscalizador de quienes dirigen. Es la trilogía o trípode casi perfecta para alcanzar las mejores metas de liderazgo.

La FISCALÍA es parte de ese trípode, razón por la cual el FISCAL debe cumplir su labor dentro de un ordenamiento objetivo y subjetivo, que contiene entre otros, los siguientes cumplimientos:

1.- Si forma parte de un trípode para el mejor desempeño de los objetivos de la organización, su deber es ordenarse a sí mismo con un PLAN simple de trabajo con objetivos precisos; nunca producto de la casualidad, lo coyuntural o la improvisación de lo que sucede; quiere decir que el FISCAL conoce muy bien su organización con sus componentes humanos y sus estructuras.

2.- La FISCALÍA es un medio no un fin. Quiere decir que la FISCALÍA recauda y demuestra con pruebas contundentes. NO JUZGA.

3.- La FISCALÍA es preventiva, prudente, guardián, orientadora, ordenadora para la DISCIPLINA. Uno de los mayores problemas en el sindicalismo es la indisciplina del trabajador.

4.- La FISCALÍA vela por la ETICA y el carácter humano del trabajador, del sindicalista, del líder y de las estructuras.

5.- La FISCALÍA también debe ORGANIZAR y EDUCAR dentro del ámbito de su competencia con su PLAN DE TRABAJO. Un FISCAL jamás improvisa.

6.- Uno de los papeles fundamentales de la FISCALÍA es la JUSTICIA, por lo que debe discernir entre el derecho individual y colectivo, por cuanto tiene un mandato directo de la Asamblea. Un error sería catastrófico, por cuanto está por medio la JUSTICIA.

7.- La FISCALÍA orienta la sumaria por el sendero del DERECHO para aplicar la JUSTICIA.

8.- Para la FISCALÍA su visión es la honestidad, la honradez y el cumplimiento, suyo, y de los afiliados.

9.- Para la FISCALÍA su misión es la JUSTICIA, el cumplimiento con su investidura, y la honestidad para con el conglomerado que representa del sindicato.

10.- La FISCALÍA una vez hecha la investigación y sus pruebas contundentes, las presenta ante el COMITÉ DE ETICA Y DISCIPLINA quien JUZGA en primera instancia, puesto que la autoridad superior compete a la ASMBLEA, según el ESTATUTO.

UGT

**CONFEDERACION UNION GENERAL DE
TRABAJADORES DE PANAMA**

Resolución N° 2 de 20 de marzo, 2001

Teléfonos 262 0901 / 397 1655 / 67372729

*Ave. Luis Felipe Cleman, Calle Chepo
Ancón, Edificio 434 – E*

c.u.g.t.pa@gmail.com



cugtdepanama



@ugtpanama

<http://ugt-panama.org/wp01/>