

Publicado en www.relats.org

LA UGT PANAMEÑA Y SU PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

**Aniano Pinzón, Secretario General de la Confederación
General de Trabajadores de Panamá**

Gerardo Castillo, especialista en formación sindical

2018

1.- Introducción

La UGT es una Confederación de trabajadores que se constituyó en 1999 por un grupo de trabajadores agrupados en sindicatos y federaciones nacionales; como necesidad de sus dirigentes en la consolidación de nuevos modelos de dirección y liderazgos basados en criterios sólidos e investigaciones modernas en la utilización de las actuales y futuras tecnologías de comunicación.

El reconocimiento de la Confederación, por parte del Ministerio de Trabajo, fue en 2002. Su ingreso al Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) no fue hasta el año 2011; después de arduas y constantes esfuerzos de sus dirigentes. No cabe duda, la aceptación de algo nuevo, tanto por la población como por las estructuras de poder social, no es un proceso inmediato; sus dificultades son el producto de las exigencias de la sociedad en dar créditos a proyectos que sean sustentables y comprobables (no a las improvisaciones); la sociedad premia en la medida y en el grado del desempeño de sus miembros, tanto individual como colectivamente.

En ese proceso de demostrar la certeza de nuestros esfuerzos, criterios estratégicos y tácticos, de un pequeño grupo que dio inicio a este maravilloso proyecto de renovación sindical a nivel nacional, hoy somos una reconocida organización defensora de los intereses de los trabajadores y de la sociedad civil panameña de más de 25,000 afiliados.

En 2015 el IV Congreso Nacional invitó a Gilbert Brown, Joaquín Meléndez (ambos expresidentes de la CTRN costarricense) y Gerardo Castillo, experto en educación durante largos años en ORIT y en la OIT, para hacerles un homenaje y reconocimiento por sus labores en provecho del desarrollo del movimiento sindical tanto en Panamá como a nivel Mundial. Y a la vez, junto con ellos, hacer un balance de lo actuado hasta la fecha; además de analizar los siguientes pasos a seguir en la construcción del sueño de esa poderosa organización que dio origen a la UGT.

En ese sentido y esfuerzo, se logró diseñar un Plan Estratégico dirigido a avanzar con un salto cualitativo, hacia un trabajo organizativo de reingeniería sindical; como ha sido las expectativas de sus fundadores desde aquellos días de inicio hace ya 19 años.

Ello es necesario por diversas razones: La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo; la aparición de nuevos actores sociales como sector informal; el abuso de la subcontratación de parte de las empresas; el avance de las cadenas de valor en el mercado internacional; la socialización de la producción, que hace que las empresas estén corporatizadas a nivel mundial.

La Confederación acepta el desafío de adecuar sus estructuras sindicales anquilosadas a la sociedad del conocimiento, mejorar la imagen pública y brindar servicios y útiles a los afiliados. En tal sentido, el Plan Estratégico comenzó a aplicarse desde el 2016,

con un proceso de revisión en 2017 para incorporar necesidades detectadas ese año, que ya están operativas en 2018.

2.- Principios básicos

Los siguientes son los principios básicos de esta planificación:

Misión: Representar, defender y velar por los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores y sus familias, así mismo contribuir a construir y fortalecer una democracia real, sostenible, sin exclusiones y con justicia social para todas y todos los panameños.

Visión: Ser la organización sindical de mayor representatividad, mejor estructurada, con incidencia en las instancias de poder político nacional y comprometido con las justas aspiraciones de una sociedad panameña libre y más igualitaria.

Estrategia: La PE (Plan Estratégico) instituye un instrumento de trabajo dirigido a actualizar y modernizar la Confederación, las Federaciones y los Sindicatos Nacionales con estructuras ágiles, formas de conducción abiertas, organizaciones eficientes y acciones planificadas dirigidas a fundar un nuevo modelo sindical; utilizando progresivamente y con agresividad las futuristas tecnologías de redes sociales.

2.1.- Ejes estratégicos

Los ejes aprobados son cuatro:

a.- Contexto político nacional.

La economía panameña teniendo uno de los mejores índices de desempeño y crecimiento de la región en los últimos años, todavía muestra altas tasas de pobreza, precariedad laboral y

déficit de trabajo decente. La democracia es débil y la falta de libertad sindical obstaculiza el desarrollo de la organización de los trabajadores, consecuentemente la mala distribución de la riqueza deja necesidades insatisfechas en un gran sector de la población. Hay crisis de credibilidad en las instituciones, sonados casos de corrupción ponen en entredicho el sistema jurídico y denota serio desgaste de los partidos políticos. El crecimiento y la desigualdad son sinónimos del modelo económico y los trabajadores requieren lecturas políticas confiables, investigaciones de carácter socio-laboral oportunas y asesorías puntuales con miras a adecuar su discurso y actuar de forma calificada. Esto implica análisis de coyuntura periódica, capacitación permanente y asesoría específica efecto de elaborar y contar con una agenda política propia.

b.- Organización

La organización sindical enmarcada bajo criterios geográficos y operando con estructuras legales rígidas (sindicatos, federaciones, confederaciones) manifiesta limitaciones porque deja por fuera un sinnúmero de trabajadores y trabajadoras; además, tal y como está concebido enfrenta retos que exigen actualización y renovación por diversas razones: (i) crecimiento de nuevos colectivos de trabajadores (jubilados, discapacitados, subcontratos, trabajadores independientes, etc.) lo que obliga a crear estructuras alternativas abiertas para su inclusión; (ii) la importancia y urgencia de responder al creciente y heterogéneo sector informal cuyas particularidades encierran un inaplazable desafío; (iii) la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su justo reposicionamiento en la sociedad reclama cuotas más altas de participación en los cuadros de conducción. La reingeniería organizativa es una prioridad. Una estructura

participativa, horizontal e incluyente que opere de acuerdo a las exigencias de los retos del siglo XXI es urgente.

c.- Comunicación

La comunicación constituye una área de trabajo estratégico por varias razones: a nivel interno (dentro de la organización) se requiere que fluya con rapidez necesaria porque afecta la toma de decisiones; si es deficiente no ayuda a la integración e involucramiento del equipo por falta de sintonía en las prioridades y problemas; si el mensaje no es claro o los canales utilizados no son adecuados, ocurren distorsiones, hay centralización y consecuentemente fallas.

Desde otra perspectiva (ámbito externo) la UGT requiere divulgar lo que hace, dar a conocer sus planteamientos, actividades, etc. Y para ello requiere modernizar equipos, capacitar personal y utilizar mecanismos comunicacionales nuevos que den a conocer masivamente a los afiliados y a la opinión pública en general sus agendas, actividades, pronunciamientos y tesis principales de repercusión política a nivel nacional e internacional.

d.- Formación y educación sindical.

Toda confederación requiere orientar políticamente sus bases, preparar fuerzas y tener cuadros dispuestos y capacitados a distintos niveles y para distintos fines. Los esfuerzos que impulsa la UGT en materia educativa se caracterizan por ser dispersos y ocasionales y las actividades de apoyo de otras instituciones llegan esporádicamente. El sentido de la FES, ordenar las actividades educativas y trazar objetivos con carácter de finalidad política-sindical. Eventos y acciones concatenadas mediante un proyecto que produzca la formación de cuadros necesarios para la conducción, desarrollo y expansión de la UGT a nivel nacional.

3. Plan estratégico nacional

La Confederación acepta el desafío de adecuar a la sociedad moderna del conocimiento, las estructuras y métodos sindicales anquilosados; utilizando la modernización de las comunicaciones, mejorar la imagen pública y brindar servicios oportunos y útiles a los afiliados. Para llevar a cabo este ambicioso sueño con el que nace nuestra organización, hemos creado en el 2016 un Plan Estratégico como instrumento de trabajo dirigido a actualizar y modernizar la Confederación, las Federaciones y los Sindicatos Nacionales con estructuras ágiles, formas de conducción abiertas, organización eficiente y acciones planificadas dirigidas a fundar un nuevo modelo sindical.

Solo la educación nos hará libres, es la razón por la cual la base de sustentación de esta nueva gestión desarrollista es la educación, la reingeniería intelectual a través de eventos de aprendizajes en forma ordenada que permitan a la dirigencia de las organizaciones afiliadas a la UGT adquirir conocimientos, competencias y capacidades para una mejor gestión sindical en sus diversos niveles de desempeño, tanto en su base, líderes intermedios y alta dirigencia.

El Plan Estratégico Nacional que hemos descrito ya está en ejecución desde el mes de junio de 2016, el que se inicia con la publicación masiva de un folleto donde se desarrolla los pormenores del mismo; contemplando fechas puntuales de eventos, su evaluación y seguimiento de resultados.

4.- Objetivos específicos:

a) Fortalecer las organizaciones sindicales en lo concerniente a orientación política, tareas de afiliación, conciencia sindical, militancia y movilización.

b) Mejorar conocimientos, técnicas y estrategias en pro de la protección y defensa de los derechos laborales, la negociación colectiva y el dialogo social.

c) Fortalecer destrezas elaboración de propuestas en mesas de diálogo social (normas internacionales de trabajo, derechos humanos).

d) Ofrecer oportunidades de reflexión y análisis en torno a la problemática nacional.

Otros lineamientos

a) Incentivar el pensamiento crítico para que opere en cuatro escenarios: país-empresa-sociedad-sindicato.

b) Propiciar una modalidad de capacitación permanente para dirigentes de organizaciones afiliadas.

c) Desarrollar vínculo y alianza política con la comunidad para generar puentes de solidaridad y conciencia sobre la defensa y respecto de los derechos laborales y del ciudadano.

d) Establecer requisitos para la selección de los participantes en cada evento.

e) Realizar un esfuerzo de evaluación al final de cada actividad, con objetivo de verificar el nivel de cumplimiento de sus objetivos y de la planificación.

f) Establecer mecanismos de seguimiento a los egresados de los diferentes cursos y seminarios con fines de recuperación y promoción de buenos cuadros en posiciones de más responsabilidad.

g) Hacer un inventario sobre el material bibliográfico y manuales de formación disponibles en estos temas. Se trata de manuales elaborados por la OIT, los que estén disponibles en el IPEL o en otras organizaciones sindicales y que puedan ser aprovechados.

El Plan Estratégico se aplica a situaciones concretas en que operan los afiliados de la Confederación. Por otra parte, en los sindicatos y en especial el de comercio, la Confederación tiene afiliados a miles de mujeres; esta realidad nos obliga a generar las metodologías y emulaciones necesarias para empoderarlas del conocimiento sindical necesario junto a su desarrollo en cuanto a los liderazgos; de tal suerte que vayan asumiendo con madurez todas las instancias de dirección que existen en la Confederación, incluyendo sus perspectivas en la vida política social en general. Esperamos que pronto existan las suficientes mujeres altamente preparadas para que, producto de la acumulación de la cantidad, surjan las que podrían disputarse la dirección de la misma Confederación.

Se ha elaborado y aplicado un tipo de seminarios dirigidos a la organización, conocimiento del Código de trabajo panameño y de las normas internacionales de la OIT, bajo la forma de un pequeño diplomado en derecho laboral con cuatro módulos por año. Para tal efecto, se contrataron especialistas en leyes, seguridad social, juzgados y juntas de conciliación (en Panamá son tripartitos).

En el sector minero, en el que la Confederación tiene vigente y activo un sindicato con altos niveles de maduración, es clave la problemática medio ambiental; ya que la mina a cielo abierto hará daño a las poblaciones cercanas y a la estabilidad medio ambiental. Esta realidad junto a la decisión estratégica de convertir la Central en polo de orientación al país, nos obliga a establecer las medidas necesaria para consensuar con la administración de las empresas que se dedican a esta labor, para darle seguimiento a las medidas que se asumen para mitigar dicha problemática.

Igualmente se diseñaran criterios tácticos para abordar la especificidad en el sector sindical del Petróleo, el trabajo independiente informal y doméstico en los cuales la Confederación tiene incidencia orgánica con la existencia de varios sindicatos.