

27-11-92

SUMARIO

ORGANIZACION

- 1.- SITUACION ACTUAL
- 2.- PERFIL DEL LIBERADO
- 3.- DEFINICION DE TAREAS

FUNCIONAMIENTO DE LIBERADOS



SUMARIO

0.- INTRODUCCION

1.- SITUACION ACTUAL

2.- PERFIL DEL LIBERADO

3.- DEFINICION DE TAREAS

3.1.- ESKUALDE

3.1.1.- RESPONSABILIDAD DE A.R., ORG. Y A.I.

3.2.- HERRIALDE

3.2.1.- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA SEDE

3.2.2.- " DE APARATOS

3.2.3.- " ESTRUCTURAS INTERVENCION

3.3.- NACIONAL

3.3.1.- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA APARATOS

3.3.2.- " DE "STAFFS"

3.3.3.- " DE APARATOS

3.3.4.- " ESTRUCTURAS INTERVENCION

4.- MECANISMOS DE FUNCIONAMIENTO

4.1.- POLITICA DE OBJETIVOS

4.2.- NIVELES DE EVALUACION POR RESPONSABILIDAD

4.3.- UBICACIONES Y REUBICACIONES

4.4.- REUNION DE LIBERADOS

4.5.- HORARIO DE OFICINAS

4.6.- VACACIONES

4.7.- AUSENCIAS DE LA SEDE

4.8.- CONTROL Y EJECUCION

5.- MECANISMOS PARA EL DESARROLLO DE ESTAS DINAMICAS

1.- SITUACION ACTUAL

0.- INTRODUCCION

Tenemos un equipo humano que se ha ido incrementando en función de necesidades inmediatas, sin un nivel de valoración y control de las tareas realizadas y sin un estudio objetivo de la necesidad y proyección del mismo.

En principio debemos situar el porqué o fundamentos que nos llevan a acometer un trabajo de éstas características en el sindicato recién salidos de un congreso, que si bien nos ha posibilitado un instrumento importante de encuadre general y teórico de la organización con un desarrollo concreto en una estructura organizativa, no podemos obviar las diferentes situaciones y problemáticas que en la misma se analizan (punto 2.3 de la Ponencia de Organización) y que tenemos que superar.

Este instrumento, totalmente válido, tiene que llevarnos a una concreción mucho más precisa en un elemento que, aunque parcial de la organización, es terriblemente importante para el desarrollo en profundidad de nuestro Sindicato, como es la estructura militante y concretamente el núcleo liberado de la misma.

El objetivo que perseguimos con esto es el desarrollo y profundización en una parte importante de la Ponencia de Organización aprobada en el Congreso, que nos permita llegar a un diagnóstico concreto para situar los mecanismos correctores pertinentes y las pautas de funcionamiento futuro.

Debemos enfrentarnos a éste debate y a las conclusiones que del mismo emanen desde una perspectiva aportadora, abierta y con la firmeza que demandan las diferentes problemáticas, inercias y vicios históricos que venimos padeciendo.

3.- DEFINICION DE TAREAS

1.- SITUACION ACTUAL

1.1.- Responsabilidad de A.R., Org. y A.L.

1.1.- HERRIALEDE

Tenemos un equipo humano que se ha ido incrementando en función de necesidades inmediatas, sin un nivel de valoración y control de las tareas realizadas y sin un estudio objetivo de la necesidad y proyección del mismo, como si de un "mercado persa" se tratase.

Responsabilidad Técnica Jurídica
Económica

De seguir en ésta dinámica sin analizar en profundidad el equipo con el que contamos, la correcta ubicación de cada uno de ellos y la idoneidad de los mismos, nos podríamos encontrar en una situación de tal magnitud que pudiera poner en peligro la supervivencia del proyecto.

Responsabilidad de "Staffs"

Hemos podido constatar en los últimos tiempos, una pérdida de tensión militante que creemos se ha acentuado en éste último año, regando la actividad que tanto diaria en las dinámicas concretas, horarios, etc., como en otras facetas no menos importantes como son la participación, puesta al día, adecuación del nivel formativo, etc. está llegando a cotas de falta de ilusión y relajación personal que dificultan el avance y adecuación de nuestros militantes a los grandes retos que tenemos que superar en la actualidad.

Responsabilidad de "Staffs"

Es obvio el gran salto que LAB ha experimentado en diferentes campos, y que ello es fruto en gran medida de la actividad de sus militantes, pero no podemos "dormirnos en los laureles" con un tipo de militancia que, tanto en sus dinámicas como en el nivel de formación y adecuación al momento que aborda la organización, no experimenta sucesivos pasos que permitan ir cumpliendo los objetivos que nos vamos marcando.

Responsabilidad Técnica Jurídica
Económica

Pasamos por un momento donde se denotan ciertas cotas importantes de "funcionarización", situación ésta que debemos superar con la ilusión puesta en los objetivos y teniendo muy en cuenta la necesidad del trabajo de los militantes para su consecución.

Responsabilidad Estructuras de Intervención
Acción Sindical

No podemos permitirnos el lujo de que éste debate y los diferentes mecanismos que el mismo demande sean un nuevo trámite para perpetuar la situación, teniendo en cuenta el alto grado de responsabilidad que adquiriríamos con ello.

3.- DEFINICION DE TAREAS

3.1.- ESKUALDE

3.1.1.- Responsabilidad de A.R., Org. y A.I.

3.2.- HERRIALDE

3.2.1.- Responsabilidad Administrativa Sede

3.2.2.- Responsabilidad de Aparatos

- Organización
- Comunicación
- Secretaría Técnica Jurídica
- " " Económica
- Formación
- Euskaldunización

3.2.3.- Responsabilidad Estructuras de Intervención

- Acción Sindical
- Uniones Sindicales
- Subsectores
- Acción Reivindicativa
 - Resp. Provincial
 - Negociación Colectiva

3.3.- NACIONAL

3.3.1.- Responsabilidad Administrativas en Aparatos

- Tesorería-Contabilidad
- Informática

3.3.2.- Responsabilidad de "Staffs"

- Gestión-Proyectos
- Propaganda
- Prensa

3.3.3.- Responsabilidad de Aparatos

- Organización
- Comunicación
- Secretaría Técnica Jurídica
- " " Económica
- Formación
- Relaciones Internacionales
- Euskaldunización

3.3.4.- Responsabilidad Estructuras de Intervención

- Acción Sindical
 - Uniones Sindicales
 - Subsectores
 - Sectores
- Acción Reivindicativa
 - Resp. Nacional
 - Negociación Colectiva
 - Conflictos
 - Servicios Públicos

3.1.- ESKUALDE

3.1.1.- Responsabilidad de A.R., Org. y A.I.

- Coordinación de la acción sindical y reivindicativa en la zona.
- Dinamización del equipo de asesoramiento directo e inmediato (en un primer nivel) a los trabajadores y secciones sindicales.
- Dinamización del propio Secretariado Zonal (potenciando el trabajo en equipo).
- Adecuación, seguimiento y estimulación de las diferentes dinámicas para la consecución de los objetivos marcados en el desarrollo organizativo (afiliación, nivel de representatividad, desarrollo de las diferentes estructuras zonales,...) en lo referente al eskualde.
- Asumir las responsabilidades colectivas emanadas de las estructuras en las que toma parte (Pte.H.,S.H.) y ser participe activo de las mismas.
- Dedicación a su formación integral dando prioridad a las necesidades de su nivel de responsabilidad.
- Participación activa en las estructuras de la organización que su nivel de responsabilidad demanda.

3.2.- HERRIALDE

3.2.1.- Responsabilidad Administrativa Sede Provincial

- Coordinación del uso y estado de las salas y sede en general, manteniendo cubiertas las necesidades de material,... para una adecuada utilización de la misma.
- Atención al teléfono, puerta y primer contacto con los trabajadores, afiliados, etc. con el objetivo de orientar sus necesidades y demandas lo más eficazmente posible.
- Recepción y distribución de la correspondencia, así como de los encargos dirigidos a las diferentes responsabilidades y los que de las mismas provengan.

-Realización de los trabajos administrativos que de las diferentes responsabilidades se demanden.

-Cumplimiento riguroso del horario establecido.

-Dedicación a su formación integral, dando prioridad a las necesidades de su nivel de responsabilidad.

-Participación activa en las estructuras de la organización que su nivel de responsabilidad demanda.

3.2.- NACIONAL

3.2.2.- Responsabilidad de Aparatos Provinciales

-Coordinación de las tareas a nivel provincial definidas en los diferentes planes de trabajo de cada uno de los Aparatos y estructuras de herrialde.

-Dinamización del equipo correspondiente a éste nivel de estructura y los que de él dependan, potenciando el trabajo en equipo.

-Adecuación, seguimiento y estimulación de las diferentes dinámicas para la consecución de los objetivos diseñados en el aparato correspondiente y estructuras de herrialde.

-Dedicación a su formación integral dando prioridad a las necesidades de su nivel de responsabilidad.

-Participación activa en las estructuras de la organización que su nivel de responsabilidad demanda.

3.3.3.- Responsabilidad estructuras de intervención provinciales

-Coordinación de la acción sindical y reivindicativa en las UU.SS., SSss., herrialde, etc.

-Dinamización de los equipos de asesoramiento directo e inmediato (en un primer nivel) a los trabajadores y secciones sindicales.

-Dinamización de la estructura correspondiente, UU.SS., SSss., Acción Reivindicativa Provincial, N.C. provincial, etc., y las que de ésta dependen, potenciando el trabajo en equipo.

-Adecuación, seguimiento y estimulación de las diferentes dinámicas para la consecución de los objetivos diseñados en las estructuras de intervención correspondientes a su nivel y niveles superiores. (Plan de trabajo).

-Dedicación a su formación integral, dando prioridad a las necesidades de su nivel de responsabilidad.

-Participación activa en las estructuras de la organización que su nivel de responsabilidad demanda.

3.3.- NACIONAL

3.3.1.- Responsabilidad administrativa en Aparatos Nacionales

-Realización de las tareas y compromisos adquiridos en los planes de trabajo de los aparatos respectivos.

-Cumplimiento riguroso del horario establecido.

-Dedicación a su formación integral, dando prioridad a las necesidades de su nivel de responsabilidad.

-Participación activa en las estructuras de la organización que su nivel de responsabilidad demanda.

3.3.2.- Responsabilidad de "Staffs" Nacionales

-Coordinación de las tareas a nivel nacional definidas en el plan de trabajo del aparato al que está adscrito.

-Dinamización del equipo correspondiente a éste nivel de estructura y los que de él dependan, potenciando el trabajo en equipo.

-Seguimiento y estimulación de las diferentes dinámicas para la consecución de los objetivos diseñados en el aparato correspondiente y estructuras nacionales.

-Dedicación a su formación integral dando prioridad a las necesidades de su nivel de responsabilidad.

-Participación activa en las estructuras de la organización que su nivel de responsabilidad demanda.

3.3.3.- Responsabilidad de Aparatos Nacionales

-Diseño y planificación, tanto de la estructura necesaria como del plan de trabajo y objetivos del aparato respectivo, para su aportación a las estructuras nacionales.

-Coordinación de las tareas a nivel nacional definidas en los diferentes planes de trabajo de cada uno de los Aparatos y estructuras nacionales.

-Dinamización del equipo correspondiente a éste nivel de estructura y los que de él dependan, potenciando el trabajo en equipo.

-Seguimiento y estimulación de las diferentes dinámicas para la consecución de los objetivos diseñados en el aparato correspondiente y estructuras nacionales.

-Dedicación a su formación integral dando prioridad a las necesidades de su nivel de responsabilidad.

-Participación activa en las estructuras de la organización que su nivel de responsabilidad demanda.

3.3.4.- Responsabilidad Estructuras de Intervención Nacionales

-Diseño y planificación, tanto de la estructura necesaria como de los planes de trabajo y objetivos en lo que respecta a la acción sindical y reivindicativa, para su aportación a las estructuras nacionales.

-Coordinación de la acción sindical y reivindicativa en las UU.SS., SSss., S.S., Nacional, etc..

-Dinamización del equipo correspondiente a éste nivel de estructura y los que de él dependan, potenciando el trabajo en equipo.

-Seguimiento y estimulación de las diferentes dinámicas para la consecución de los objetivos diseñados en estas estructuras de intervención y en las de representación interna.

-Dedicación a su formación integral, dando prioridad a las necesidades de su nivel de responsabilidad.

-Participación activa en las estructuras de la organización que su nivel de responsabilidad demanda.

4.- MECANISMOS DE FUNCIONAMIENTO

4.1.- POLITICA DE OBJETIVOS

Debemos instaurar, desde ya, unas pautas de funcionamiento que nos permitan evaluar periódicamente las diferentes tareas y evolución de las responsabilidades, en todos los ámbitos del Sindicato.

En principio y en cada una de las tareas o funciones que debemos acometer debemos situar claramente los objetivos precisos, y en aquellas que puedan ser cuantificables situarlos con exactitud.

Posteriormente deberemos, también con una periodicidad concreta, evaluar los resultados obtenidos y las reflexiones que vengan al caso en los marcos organizativos oportunos para esa labor.

Las conclusiones de esta dinámica nos irán proporcionando los elementos objetivos para valorar correctamente la evolución de las diferentes responsabilidades, tanto individuales como colectivas, y poner los mecanismos de corrección en el caso de que fueran necesarios.

Periodicidad de las evaluaciones 6 meses

4.2.- NIVELES DE EVALUACION POR RESPONSABILIDAD

En primer lugar situaremos que las características enunciadas en el apartado de "Perfil del Liberado" nos determinarán los niveles generales de evaluación en todas y cada una de las responsabilidades.

4.4.- REUNION DE LIBERADOS

Los niveles de evaluación concretos vendrán determinados en función del apartado nº 3 "Definición de tareas" junto con los diferentes planes de trabajo de las respectivos Aparatos y Estructuras.

Las estructuras que deberán abordar éstas evaluaciones serán:

-Para el nivel de Eskualde (responsabilidad 3.1.1) serán competencia del Secretariado y Pte. del herrialde respectivo, previo contraste con el Secretariado de Eskualde.

-Para el nivel de Herrialde (responsabilidades 3.2.1 - 3.2.2 - 3.2.3) serán competencia del Secretariado y Pte. del herrialde respectivo, previo contraste con el aparato o estructura en el que se desarrollan sus funciones.

-Para el nivel Nacional (responsabilidades 3.3.1 - 3.3.2 - 3.3.3 - 3.3.4) serán competencia del Secretariado y Pte. Nacional, previo contraste con el aparato o estructura en el que se desarrollan sus funciones.

No podemos olvidar que éste mecanismo tiene una importancia vital para un funcionamiento eficaz del conjunto de la organización, y la necesidad que el mismo demanda de otros instrumentos como son los planes de trabajo con sus respectivos objetivos.

Los diferentes Planes de Trabajo con sus respectivas concreciones serán presentados y aprobados en el Secretariado Nacional, con la oportuna dinamización y tutela de la propia Permanete.

4.3.- UBICACIONES Y REUBICACIONES

4.7.- AUSENCIAS DE LA SEDE

La disposición de todos los liberados a las diferentes reubicaciones que de una manera objetiva se arbitren, con el proposito de razionalizar y obtener un mejor rendimiento de los recursos humanos que poseemos, tiene que ser total.

4.4.- REUNION DE LIBERADOS

Este instrumento no es la primera vez que se valora, con anterioridad y en alguno de los trabajos realizados se vio como oportuno para el intercambio de determinadas experiencias, determinadas problemáticas, conocimiento, etc..

Esta reunión estaría bajo el tutelaje de las estructuras oportunas, en cada caso, y se podría llevar a cabo tanto en los niveles de herrialde como nacional, ahora bien, de una forma coyuntural y sin dinámicas que mermen de contenido las propias estructuras.

4.5.- HORARIO DE OFICINAS

Los horarios de oficinas que se sitúan entre las 9,30 y las 13,30 h. y de 16 a 20 h. tendrán que ser respetados con rigurosidad.

4.6.- VACACIONES

Se procederá a la planificación de las vacaciones en los diferentes marcos, tanto nacional como de herrialde, de forma que los periodos vacacionales de los diferentes liberados estén comprendidos en los meses de Julio y Agosto, y teniendo en cuenta que éste último mes permanecieran abiertas las sedes de herrialde.

4.7.- AUSENCIAS DE LA SEDE

En todo momento tendrá que haber constancia de las diferentes ausencias y los motivos por los cuales se producen.

4.8.- CONTROL Y EJECUCION

Teniendo muy claro que la responsabilidad en éste campo se concreta en las estructuras de dirección en los diferentes niveles, tenemos que situar, en primer término, la responsabilidad del seguimiento y puesta en práctica de las medidas que se arbitren en una figura concreta.

El Resp. Nacional de Organización y los respectivos Coordinadores de Herrialde así como los Resp. de Org. de Herrialde tendrán bajo su responsabilidad el control de las diferentes dinámicas para su aportación y valoración en las estructuras correspondientes y la ejecución de las medidas que oportunamente se arbitren desde las mismas.

5.- MECANISMOS PARA EL DESARROLLO DE ESTAS DINAMICAS

Una vez concluido el debate y con posterioridad a su aprobación en el Secretariado Nacional vemos la necesidad de iniciar una ronda de conversaciones con cada uno de los liberados, por parte del Resp. Nacional de Org. y Coordinadores de Herrialde, que situen un proceso de salida del nuevo paso que queremos dar, así como el conocimiento de las opiniones de cada uno de ellos.