



# Langai

1988ko AZAROA

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

ZENB. 1

## Programas de Areas del Sdo. Nacional

Zbkia

ZA  
BAI  
TZEN

TXT 10001  
DOKUMENTAZIO  
ZENTROA

# PROPUESTA DE LA COMISION DE FORMACION

La cuestión de Formación siempre ha sido un tema controvertido dentro del Sindicato. Quizás el obstáculo más importante con el que hemos tropezado haya sido el conseguir que dentro de todo el sindicato se haya ido interiorizando la necesidad de una Comisión de Formación como instrumento imprescindible para fortalecer el Sindicato y facilitar que este cumpla correctamente el papel que le corresponde dentro del Bloque.

Tenemos que reconocer que el potencial humano que posee el Sindicato está muy lejos de ser ópticamente aprovechado. Es posible y necesario aumentar el número de cuadros y elevar el nivel de formación de los ya existentes para responder más adecuadamente a las necesidades del Sindicato y las exigencias del bloque.

Por otra parte, los cuadros existentes deben su formación casi exclusivamente a la experiencia y a sus esfuerzos individuales, y no a los medios que haya puesto a su disposición el Sindicato. En definitiva, no podemos en absoluto estar satisfechos de la rentabilidad que para el Sindicato ha tenido una Comisión de Formación que ha funcionado a salto de mata y sin programas definidos.

Es de todos sabido que nos encontramos en una fase en la que todas las organizaciones del MLNV tenemos la obligación por una parte de acumular fuerzas en favor de la negociación política, entendida como medio para conseguir el marco jurídico-político que emane de la Alternativa KAS y, por otra parte, prepararnos para cumplir los compromisos y obligaciones que tendremos, tanto en la fase negociadora, como después de firmado el Armisticio. En este sentido obligatoriamente tenemos que intensificar la formación a todos los niveles y en todas las organizaciones y, para ello, se ha creado lo que denominamos "Formación del Bloque" también con el objetivo de unificar criterios sobre temas que sean comunes para todas las organizaciones (Historia de Euskadi, Historia del MLNV, Marxismo, Economía Política...). Esta homogeneización es necesaria para impedir la creación de posibles fisuras que pudieran degenerar en desviacionismos.

En definitiva, el programa de Formación que se presenta conecta directamente con el análisis de coyuntura de KAS. Recordamos que los puntos fundamentales del mismo son, por una parte, la necesidad de acumulación de fuerzas que favorezcan la negociación política y la resolución de las contradicciones del Bloque de tal forma que se perfeccione cada vez más la dirección política. Un programa de Formación homogeneizado en los aspectos fundamentales para todo KAS y desarrollado en profundidad para LAB también en sus aspectos específicos, son elementos fundamentales para nosotros.

## DE LA UNION NACIONAL AL PROGRAMA DE FORMACION

La reestructuración aprobada en la última Unión Nacional del Sindicato contiene una serie de premisas que nos condicionan y obligan. Entre ellas destacamos:

"El paso fundamental que ha de suponer la firma de los acuerdos que nos permitirán introducirnos en una nueva fase de la lucha de clases..."

"...En este nuevo plano, el papel de LAB, en el desarrollo del proceso abierto, exigirá nuevas vías, tanto en la acción político-sindical, como en el aspecto organizativo".

"...En este sentido, adquirirán importancia vital las siguientes pautas de la aportación global de LAB:

- La lucha ideológica en el marco de los centros de trabajo.
- Su protagonismo en la lucha de masas.
- Su colaboración en la definición, elaboración y desarrollo del proyecto de reconstrucción del tejido económico y del carácter de las instituciones que intervienen en el contexto de las relaciones laborales".

"...Tanto para cubrir con garantías la fase actual, como para introducirnos en el terreno de una nueva etapa, donde vamos a tener que jugar un papel más incisivo a la hora de plantear alternativas de recambio concretas a la problemática de los trabajadores, desde LAB debemos modelar un proyecto con una férrea base ideológica y mantener una dialéctica de presión-negociación con la Administración en sus diferentes ámbitos".

"...En esta línea, el objetivo de formar y consolidar una estructura de cuadros acorde con la expansión presente y futura del Sindicato adquiere su plena relevancia y significación".

"EL CONCEPTO DE CUADRO VIENE CONFIGURADO EN LAB POR SU FUNCION DE ENTENDER, APORTAR Y DESARROLLAR EN LA PRACTICA LAS INICIATIVAS POLITICAS EMANADAS DEL BLOQUE". En este sentido, debemos entender como cuadros, los liberados, los que pertenecen a las estructuras de dirección (Nacional, Heralde, Zonal...) y los que de una forma u otra representan significativa y públicamente al Sindicato.

"...En la definición socio-política de nuestra organización, el último aspecto, es decir, el político, juega un papel fundamental, derivado de la imperiosa necesidad de llevar nuestros análisis y objetivos políticos a los centros de trabajo".

"...La ampliación de nuestra presencia al conjunto de sectores económicos; la necesidad de demanda, el proyecto global de transformación social que protagoniza el MLNV, sitúa a LAB en la necesidad de am-

pliar su discurso en lo político y social al conjunto de la clase trabajadora. Esta constatación nos debe empujar a considerar decisiones adoptadas por los agentes económicos, preferentemente aquellas adoptadas por la Administración Pública, como asuntos que nos atañen directamente; tanto para conocer su contenido, como para elaborar alternativas que actúen de forma aglutinante de fuerzas que permitan avanzar hacia el cambio de modelo social en un sentido más amplio”.

Todos estos aspectos deben ser tenidos en cuenta por la Comisión de Formación, Comisión a la que se da una importante relevancia en la actual reestructuración.

## LOS NIVELES DE FORMACION

LAB es la única organización del Bloque definida como organización de cuadros y masas. Por ello, antes de elaborar un programa específico de Formación es preciso distinguir los distintos niveles de Formación que deben tenerse necesariamente en cuenta según los distintos “sectores” que reflejan la realidad del Sindicato. Estos niveles, son, a nuestro entender:

- A) DIFUSION
- B) INICIACION
- C) CUADROS
- D) ESPECIALIZACION

Cada nivel debe llegar a un “público” distinto con necesidades específicas aunque ello no debe de ser óbice para que determinado nivel deba acceder a temáticas de otros niveles de rango inferior y/o superior. En todo caso, la elección de temáticas concretas quizás sea más efectivo, que se decida a niveles personales. No debemos olvidar que, siendo la Formación una cuestión ineludible en términos globales, es básicamente una decisión que debe interiorizarse a nivel individual. Son inútiles los discursos dirigidos a quienes no tienen la firme convicción de la necesidad de Formación. Todo ello debe compaginarse dentro de la DISCIPLINA, nota característica por excelencia de la militancia KAS.

Llegados a este punto es necesario determinar para cada nivel dos cuestiones de importancia: las características de los destinatarios y el tipo de Formación, bien entendido que cada nivel exige, lógicamente una metodología adecuada.

**A) NIVEL DE DIFUSION.**—La relevancia de este nivel radica en que, desde el punto de vista de la acumulación de fuerzas es vital. El destinatario es, por una parte, el movimiento obrero en general e, incluso el conjunto de las capas populares. Se trata de dar a conocer nuestro discurso, nuestros presupuestos y enfoques, así como nuestros objetivos y elevar el nivel de conciencia de las capas populares. En este sentido, creemos que la colaboración con los planes de Formación de la UP-HB, debe de ser muy estrecha a la hora de intercambio de programas, materiales, charlas, etc

En este nivel debemos encontrar un equilibrio en dos direcciones complementarias dado que el destinatario así lo reclama: por una parte, se precisa un determinado nivel mínimo de formación y por otra, la base fundamental, es la información, la divulgación y la agitación.

Pero todo ello debe cuidarse con un mimo exquisito. Se trata de extender nuestra ideología, nuestra problemática específica y global en un contexto social hostil debido sobre todo a la ideología dominante extendida por los medios de intoxicación. No nos dirigiremos a gente formada y muy concienciada. Por ello, cuidar el lenguaje y las formas —sin rebajar presupuestos—, es fundamental. Los materiales a utilizar fundamentalmente serían:

- IRAULTZEN.
- Revistas de sectores.
- Revistas de secciones sindicales.
- Artículos en prensa.
- INFORMATZEN divulgativos.
- Enfocar la labor de agitación tomando siempre como base los fundamentos educativos.
- Estar en contacto con la UP-HB en lo referente a formación-divulgación.
- Trípticos de presentación-afiliación de LAB.

De todos los materiales citados, el fundamental es el IRAULTZEN. Nuestra revista se dirige básicamente a toda la afiliación y no tenemos posibilidades (ni sería aconsejable) de hacer tiradas masivas. Sin embargo se puede y debe utilizar el IRAULTZEN como elemento de difusión en centros de trabajo y en entornos nuestros, reservando en cada Herialde un determinado número de ejemplares para repartirlos después de haber efectuado un análisis serio de los destinatarios a los que nos interesa políticamente llegar, tanto para atraerlos al Sindicato como extender y hacer entender nuestra línea político-sindical.

Bastaría con racionalizar el reparto (hay zonas donde quedan siempre ejemplares. Salvo las necesidades de archivo, es imperdonable que el IRAULTZEN se almacene) y aumentar un poco la tirada si es necesario.

Por otra parte, un elemento de difusión efectivo y del que es necesario efectuar una tirada y distribución masiva es el tríptico (actualizado) utilizado hasta ahora en las campañas de afiliación.

## REFLEXIONES ACERCA DE LA NECESIDAD DE LA FORMACION POLITICO-SINDICAL

Antes de continuar con el análisis de la Formación en los siguientes niveles, creemos que es necesario efectuar un alto en el camino. Sin la interiorización de los postulados que a continuación se exponen, creemos que, de nuevo, la Comisión de Formación —y su auxiliar en esta nueva andadura, la Secretaria Técnica— llegaría a una experiencia nuevamente frustrante. Esperar un éxito clamoroso sería a la vez prepotente e ingenuo. Pero tenemos la obligación de sentar las

bases para que la Formación quede definitivamente enraizada en el Sindicato. La Formación político-sindical, es vital para una organización revolucionaria como LAB, desde el momento en que somos co-participes en la tarea de transformar radicalmente la sociedad vasca actual, al mismo tiempo que luchamos por la emancipación de nuestro pueblo. Para que la práctica que desarrollamos como Sindicato, como Bloque, como MLNV sea correcta y nos haga avanzar efectivamente, esta práctica debe estar fundamentada en una sólida teoría revolucionaria. Teoría que aplique a nuestra sociedad, a nuestra realidad concreta, los mecanismos científicos de comprensión de la Historia y la sociedad, propio de la clase social que representamos como KAS, como LAB. Esta teoría es el marxismo y debemos concebirla como mecanismo de comprensión radical y de transformación, huyendo de mecanicismos o reduccionismo que acabarían conduciéndonos a errar en la línea. En esta primera fase de Formación sólo pretendemos abordar programas de URGENCIA, pero en una fase más avanzada tendremos que abordar este enfoque. Una tesis central básica para nosotros debe de ser que, sin teoría revolucionaria, no puede existir práctica revolucionaria. Hemos de conseguir convertir la correcta teoría en nuestra mejor práctica.

No pretendemos que la Formación se convierta en un conjunto de células de estudio, alejadas de la realidad. Entendemos que la Formación es un mecanismo para optimizar la práctica, está en función del trabajo cotidiano y es una garantía, LA UNICA, para la correcta interpretación de los hechos, para el planteamiento de alternativas y líneas de actuación y para no perder de vista el objetivo de consecución de una sociedad vasca sin opresión ni explotación.

Debemos hacer comprender al conjunto del Sindicato que el estudio personal, su contraste y discusión colectiva ve en el mismo sentido que el aporte al Bloque y la incidencia de éste en HB. El desarrollo del Proceso Revolucionario Vasco, o lo que es lo mismo, la evolución de nuestra Vanguardia, demuestran con claridad la necesidad de comprender correctamente la naturaleza de la lucha que desarrollamos, la esencia de la opresión que sufrimos y sus repercusiones a nivel teórico, político y organizativo, así como los desarrollos que hay que abordar en cada momento.

Las coyunturas políticas que aguardan, donde la represión nos va a golpear con dureza, intentando el enemigo no entrar en el proceso negociador y, por esta razón, aumentando su cerco intoxicador en busca de fisuras en las filas del MLNV, nos obliga a fortalecer nuestra Formación Política, en aras de asegurar esa homogeneidad y cohesión internas y más teniendo en cuenta que esta Formación corre el peligro de debilitarse a causa de la dinámica acción-reacción en la que pretenderá introducirnos el enemigo. Hemos creído necesario efectuar esta pequeña introducción porque vamos a continuación intentar enfocar la Formación en niveles superiores. En el resto de las organizaciones del Bloque, al ser todas organizaciones de cuadros, existe lo que se denomina "premilancia"

En nuestro sindicato, este concepto no se contempla, pero podría quedar encuadrado dentro de los niveles B y C

**B) NIVEL DE INICIACION.**—Si conseguimos desarrollar un trabajo adecuado en el nivel de divulgación, dispondremos del material suficiente que obligatoriamente debe proporcionarse a todo aquel que muestre interés por afiliarse al Sindicato. Sin la mínima información del nivel A no debe afiliarse a nadie.

En nivel B de iniciación, tendrá como destinatarios a todos los delegados. El primer paso a dar, inexcusablemente, es de carácter político. Todo delegado tendrá que conocer donde está encuadrado el Sindicato y para ello se precisa el conocimiento de una breve historia del Sindicato, de la composición del Bloque, de la ponencia KAS, del anexo. Asimismo tendrá que conocer la composición y características del MLNV y su programa político, que es, tácticamente, la Alternativa KAS.

Por otra parte, habrá que elaborar un trabajo que explique sencillamente el porqué de la territorialidad como base de la estructura de LAB, el papel de las secciones sindicales, del delegado sindical. Elementos básicos del Estatuto de los trabajadores...

En definitiva, con unos pocos cuadernillos monográficos técnico-sindicales y políticos se cubriría el nivel de iniciación que tendría que ser completado con los debates a desarrollar por las propias Asambleas de la Zona.

**C) NIVEL DE CUADROS.**—Este nivel entendemos que es el prioritario. Más exactamente, a la hora de hablar de prioridades, la escala que proponemos es C/B/D/A. Debe de quedar bien claro que ello no implica el abandono de A, ni mucho menos.

La actual realidad del Sindicato, aconseja efectuar una selección de delegados en cada zona para desarrollar este nivel. Esta selección no es difícil de llevar a cabo. Estará en base al propio interés por recibir este nivel de Formación, al trabajo significado en centros de trabajo y en la propia zona, etc.

Si conseguimos llegar a 500 delegados a nivel nacional, nos podríamos dar por satisfechos en esta primera fase.

Asimismo este nivel será obligatorio para los liberados y miembros de los secretariados zonales.

En líneas generales, creemos que no es aventurado afirmar, que el nivel político ES INFERIOR al estrictamente sindical. Al mismo tiempo, el nivel sindical TAMPOCO es acorde con las necesidades que tiene el Sindicato actualmente contraídas.

Más que ir a un programa superperfecto, creemos que el Sindicato tiene en estos momentos NECESIDADES DE URGENCIA que, también con urgencia, debemos resolver. Sin cubrirlas, sería dar un salto en el vacío muy peligroso pasar a metas más ambiciosas.

En este sentido, proponemos un programa de URGENCIA TRANSITORIO, tanto para el aspecto político

co, como en temas fundamentales de SS y Derecho Laboral.

#### a) PROGRAMA POLITICO DE URGENCIA

- \* A.1. CARACTERIZACION DE NUESTRO PROCESO.—Contradicción fundamental. Contradicción principal. Contradicciones secundarias.
- A.2. CARACTERIZACION E HISTORIA DE MLNV.
  - A.2.1. Historia del MLNV hasta 1974.
  - A.2.2. El desdoblamiento. Debates históricos.
  - A.2.3. Historia de KAS.
  - A.2.4. Historia de LAB.
  - \* A.2.5. Ponencia KAS y Anexo.
  - \* A.2.6. Historia y análisis de las contradicciones en KAS (en especial, en HASSI). El papel de la Vanguardia.
- A.3. ESTRATEGIA Y TACTICA.
  - \* A.3.1. Caracterización de la Alternativa KAS.
  - \* A.3.2. La negociación política. El derecho de autodeterminación. Papel de UP-HB y KAS.
  - \* A.3.3. El mundo de la Alternativa y la transición a la sociedad socialista. Independencia y Socialismo.
- A.4. ANALISIS DE COYUNTURA DE KAS.

Los puntos señalados con \*, los consideramos como los prioritarios.

#### b) PROGRAMA SINDICAL DE URGENCIA

- B. 1. Organismos competentes
- B. 2. Procedimiento. Nociones básicas.
- B. 3. Jornadas/Descansos.
- B. 4. Retribuciones.
- B. 5. Cotizaciones.
- B. 6. Representación.
- B. 7. Convenios y Pactos.
- B. 8. Expedientes.
- B. 9. Desempleo.
- B.10. Datos e información económica fundamentales.
- B.11. Seguridad e Higiene.
- B.12. Prestaciones básicas.
- B.13. Contratos.

Este programa tendrá que ser completado tras consulta con la comisión de A.R.

Tanto para el cursillo político de urgencia como para el sindical, sería conveniente desarrollar un temilla sobre la dinámica de grupos. Estamos en pañales en lo que se refiere al desarrollo de reuniones. No hay nada más que recordar como despilfarramos el tiempo en los debates de las distintas estructuras del Sindicato.

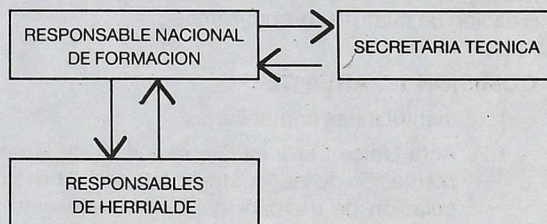
**D) NIVEL DE ESPECIALIZACION.**—Los destinatarios son los militantes con tareas específicas que precisan conocimientos especializados en el área económica, contable y jurídica. Este tipo de formación técnica cualificada será tratado a través de la Secretaría Técnica. En el caso muy probable de que el Sindicato no pudiera autoabastecerse tendríamos que recurrir a expertos de las distintas materias.

Análogamente, probablemente, para el desarrollo del apartado C, tendremos que recurrir a compañeros del resto de las Organizaciones del Bloque para complementar la labor del equipo de la Comisión de Formación.

#### FORMACION-SECRETARIA TECNICA

El miembro de la Permanente, responsable de Formación, según la reestructuración aprobada, será el encargado de dinamizar la Secretaría Técnica (compuesta por los Técnicos y él mismo).

Además, Formación tendrá como apoyos básicos también a los responsables de Formación de cada Herialde.



La Secretaría Técnica tiene las siguientes responsabilidades:

- Proponer al S.N. un programa de Formación que contemple los diferentes niveles y necesidades del Sindicato, tanto en la vertiente política como en la Sindical. Asimismo, buscarán los medios, para, directa o indirectamente, elaborar los textos a impartir. En esta labor colaborarán también los responsables de Herialde. Estos a su vez tendrán la obligación de dinamizar a los responsables zonales de Formación y garantizar en todo el Herialde a su cargo, el cumplimiento de los planes de Formación generales y los específicos de cada zona que se desarrollarán en función de las propias necesidades y deficiencias.
- En Acción Reivindicativa, nombrar a los técnicos encargados de intervenir en los conflictos de ámbito nacional.
- Interpretación de normativas en materia de legislación.
- Estudios de modelos de relaciones laborales, Seguridad Social y nivel competencial en materia económica de las diferentes autonomías europeas. Es evidente que la Secretaría Técnica constituye una de las innovaciones más impor-

tantes de la reestructuración aprobada en la Unión Nacional. En tanto en cuanto no se vaya desarrollando en la práctica, es difícil concretar el contenido y la forma de trabajo de la misma. Pero debe de quedar bien claro desde un principio, la imprescindible necesidad de DISCIPLINA y máxima rigurosidad de los planes que se vayan elaborando. En principio se comenzarán con reuniones plenarios de periodicidad mínimamente mensual. Asimismo será necesario establecer la tipología de los contactos con los responsables de Formación de cada Herrialde y de Acción Reivindicativa (Nacional)

## PROPUESTA DE TRABAJO PARA SECRETARIA TECNICA

Con esta propuesta, lo que se pretende es elaborar un plan de trabajo, que perfeccionado con el debate del S.N. sirva para desarrollar la primera reunión de S.T. que permita definir definitivamente el trabajo a desarrollar en la primera andadura de la Comisión.

Se ha pensado en un cuestionario de 8 temas que pueden englobarse en tres áreas que darían lugar a la creación de cuatro sub-comisiones.

### COMISION 1. AREA CEE

- 1.1. Instituciones comunitarias.
- 1.2. Acta Unica Europea. Repercusion de la implantación de las "cuatro libertades" (libre circulación de mercancías, dinero, servicios y personas).
- 1.3. Normativa para el sector industrial (reconversiones, ayudas, repercusiones en el terreno laboral).
- 1.4. Las áreas deprimidas, definición, normativa ayudas...
- 1.5. El desarrollo regional en la CEE
- 1.6. Funcionamiento-normativa-características de la O.I.T.
- 1.7. Derecho Sindical.

### COMISION 2. AREA INTERPRETACION NORMATIVA NUEVA LEGISLACION

La misión de esta Comisión sería elaborar extractos comentados técnica y críticamente de la legislación que vaya apareciendo, tanto de la Administración Central como de las Autonómicas. Un trabajo prioritario de esta Comisión sería el realizar un análisis en profundidad de los Fondos de Pensiones.

### COMISION 3. AREA FORMACION

Elaborará los textos de formación correspondientes al PROGRAMA SINDICAL DE URGENCIA.

Queda por delimitar si corresponde exactamente a S.T. la creación y mantenimiento de un banco de datos de coyuntura económica a nivel estatal y vasco (evolución de los sectores, de los precios, del empleo, política socioeconómica, etc.)

## COMPOSICION DE LA SECRETARIA TECNICA

Además del responsable nacional de Formación, la S.T. consta de todos los técnicos que están distribuidos de la forma siguiente

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	NAFARROA
JURIDICO	1	4	3	1
ECONOMICO	1	1	1	1

La S.T. consta por tanto de 13 técnicos más responsable = 14 componentes entre los cuales se distribuirán los trabajos. El objetivo es que S.T. comience a funcionar inexcusablemente en Setiembre.

## METODOLOGIA

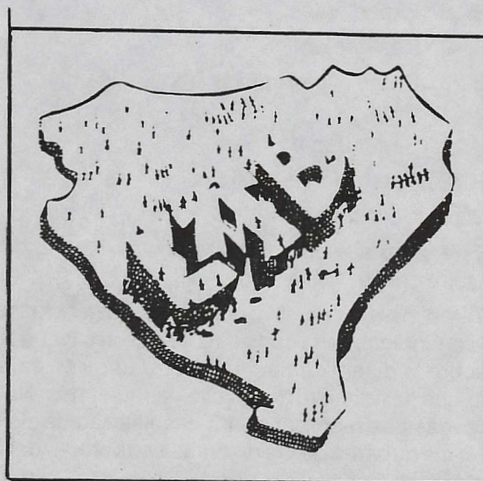
La ponencia de reestructuración aconseja una reunión de S.T. mínimamente mensual. A medida que el funcionamiento de S.T. vaya avanzando, el período de tiempo es susceptible de variación. En cada reunión de S.T. se fijará la fecha de la siguiente reunión, con el objeto de que todos sus componentes se liberen totalmente de otras tareas y no haya excusas para las faltas de asistencia.

Creemos que no es aconsejable que las Comisiones funcionen en grupos que a su vez se reúnan periódicamente. No sería operativo. Quizá lo más lógico, sería que cada Comisión designe un trabajo concreto a cada componente, realizándose la puesta a punto de los trabajos en la reunión de la S.T.

Creemos también que es necesario la creación de un Archivo de la S.T. en cada Herrialde. Un componente de la S.T. de cada Herrialde sería el responsable del Archivo, de elaborar su índice de materias y preocuparse de la recogida de documentación.

El orden del día de la primera reunión de S.T. sería el siguiente:

- Discusión del programa del S.N.
- Concretización del contenido de cada área.
- Creación de las Comisiones.
- Reparto de trabajos.
- Fijación de la fecha de la siguiente reunión.
- Necesidad de moderador.



# APARATO DE PRENSA Y REPRESENTACION INSTITUCIONAL

Una vez aprobada en la última Unión Nacional una filosofía de trabajo y un modelo de Estructura, que nos sirvan para afrontar con optimismo los retos que tenemos pendientes, debemos emprender ahora la puesta en funcionamiento de esas resoluciones.

Quizás de entre los Aparatos sea el de PRENSA y REPRESENTACION INSTITUCIONAL el que necesite un mayor desarrollo y a la vez concreción por cuanto que en la Ponencia aprobada no se especifican sus funciones.

En lo que a "Prensa" se refiere siempre hemos tenido nuestras ideas aunque no hayamos dejado plasmados en la práctica. No así en "Representación Institucional" que para nosotros es un campo totalmente nuevo y que por tanto deberemos abordar, lo antes posible, un análisis de lo que representan para LAB y MLNV en general los apéndices institucionales como, el Consejo de Relaciones Laborales (CRL), Consejo Económico y Social (CES), Acuerdo sobre Procedimiento de Resoluciones y Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva (PRECO), etc...

## PRENSA:

En lo referente a este Aparato, en concreto la Ponencia aprobada, dice que estará "limitada a aquellas actividades que por su carácter tengan ámbito Nacional". Las tareas de Prensa y Representación, correspondientes a niveles territoriales o sectoriales recaerán sobre los responsables de Herralde.

Por tanto y en aquellos temas que el S. Nacional considere que, por su importancia y trascendencia, requieren de un tratamiento específicamente Nacional, nuestras relaciones con los medios de comunicación se mantendrán a través de un Portavoz de Prensa. Entendiendo que la aparición física ante los medios de comunicación la puede realizar cualquier persona que, en cada momento, el S. Nacional considere adecuada y/o preparada. En lo que respecta a los Sectores, Internacionales y Acción reivindicativa, la función de este Portavoz será la de canalizar hacia los responsables de cada área todas las preguntas-opiniones-valoraciones que los medios soliciten.

Indudablemente, también los secretariados de cada Herralde deberán designar un responsable-portavoz de prensa para funcionar en ese ámbito territorial asumiendo las funciones que las estructuras de cada Herralde determinen.

## FUNCIONES:

El responsable de esta área desarrollará también las siguientes funciones:

- Seguimiento y examen puntual de los medios de comunicación

- Garantizar una presencia permanente en Prensa, Radio, TV, etc..., sobre temas de actualidad: paro, inflación, decretos, política socio-económica, etc...
- Seguimiento y examen puntual de las páginas de "Economía" de EGIN para comprobar el tratamiento político-sindical de los temas que vaya publicando.

Para ello hemos pensado en suscribirnos a una Agencia de Información sobre prensa escrita. Las entregas de los recortes serían diarios y el coste económico varía en función de la cantidad de periódicos revisados y de la cantidad de fotocopias a realizar sobre una misma información en los diferentes Periódicos. A título orientativo los periódicos a revisar serían: Egin, País, Navarra Hoy, Diario 16, Diario de Navarra, Deia, Diario Vasco, Correo Español y Expansión o Cinco Días. A los que habrá que añadir el Boletín Oficial del estado y los boletines vascongado y navarro. Recibida la información se canalizará al sector o ámbito correspondiente. Si queremos que la transmisión sea rápida y operativa nos tendremos que dotar de los medios necesarios. Un medio rápido y eficaz aunque bastante caro sería el sistema Tele-fax -fotocopia por teléfono-. Se está elaborando un estudio de necesidades y el presupuesto correspondiente.

Los temas prioritarios a seguir serían:

- Leyes, Decretos y Ordenes del estado, vascongadas y Nafarroa.
- Sentencias del Tribunal Central de Trabajo.
- Sentencias del Tribunal Constitucional (socio-económicas-laborales).
- Sectores de reconversión.
- Fábricas que por su importancia requieran tratamiento Nacional.
- Variaciones del IPC -estado y Euskadi.
- Evolución del Paro -estado y Euskadi.
- Accidentes de trabajo, contratación laboral, negociación colectiva, etc...

## REPRESENTACION INSTITUCIONAL

Esta segunda parte de este "Aparato" y en él deberíamos abordar las siguientes tareas:

- El Consejo de Relaciones Laborales (CRL).
- Los Consejos Económicos Sociales (CES).
- Estatutos y Poderes notariales.
- El Patrimonio Sindical.
- Las Publicaciones Institucionales.
- Las Comisiones de Elecciones Sindicales.

### - El Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

El CRL solamente existe en vascongadas y no parece probable que a corto-medio plazo se cree en Navarra. En los Anexos 2 y 3 figuran la Ley que creo el CRL y el Reglamento Interno del mismo.

Del CRL nació el Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva (APRECO) Anexo 4, que dio paso al PRECO. Este Acuerdo vinculaba solamente a las organizaciones firmantes -Confebask - ELA y CC OO - y tenía una vigencia limitada hasta el 31-12-87. El Pleno del CRL en fecha reciente, ha extinguido ya el APRECO y el PRECO. Repasando las memorias del CRL de los años 86 y 87 y según valoraciones del propio Secretario del Consejo se puede llegar a la conclusión de que el PRECO ha supuesto el 80% de la actividad del CRL. Por el momento en el Pleno del CRL no se ha visto la necesidad de crear ningún órgano que sustituya al PRECO. El 20% restante de la actividad del CRL ha estado dedicado a cuestiones de funcionamiento interno (presupuestos, nombramientos, reglamento, etc...).

En estos momentos la actividad del CRL aparte de las comisiones de funcionamiento interno como la Preparatoria de Plenos, Informes, Presupuestos y Reglamento, está centrada en un análisis-encuesta sobre la Estructura de Negociación Colectiva en el Sector del metal.

El Presupuesto del CRL para 1988 está cifrado en unos 100 millones de Ptas. De las que 40 millones estarán destinados a gastos de Personal, 32 millones a gastos corrientes y varios y unos 26 millones a repartir proporcionalmente entre los componentes del Consejo de los que a LAB corresponderían 1.880.000 Ptas.

Una primera valoración no parece que el CRL tenga excesiva actividad ni tampoco contenido. En cualquier caso y por principio no deberíamos descartar algún tipo de intervención-participación en el mismo. Hasta que los órganos competentes del Sindicato decidan sobre el fondo y la forma de una posible intervención-participación en este tipo de foros y en concreto en lo que respecta al CRL nuestra actuación en el mismo sería analizada y aprobada por el S. Nacional en cada caso y momento concreto.

Por ahora los pasos que se han dado tras la U. Nacional han sido mantener una entrevista con el Secretario del Consejo y comunicarle los cambios habidos en cuanto a las personas que en el futuro representarían a LAB en el CRL. Cuando el S. Nacional haya decidido el Suplente se les notificará, como parece preceptivo, oficialmente y por escrito.

## LOS CONSEJOS ECONOMICOS SOCIALES (CES)

Si bien los CES existen en Vascongadas y Navarra Anexos 1 y 1-A, para LAB tienen, al margen de sus funciones, una diferencia importante en lo concerniente a la composición de los mismos. Mientras, en

Vascongadas y según la Ley, participarían de pleno derecho en el CES los empresarios por un lado, las cámaras, las cajas, las cooperativas, las cofradías, organizaciones agrarias, consumidores y universidad por otro y los sindicatos que hayan alcanzado el 10% de representatividad en las elecciones sindicales en Navarra participarían los empresarios, representantes del Gobierno y los sindicatos que tengan condición de "más representativos". Con lo que en Vascongadas tendríamos derecho a participar y no así en Navarra, por cuanto que y según sentencia del Tribunal Constitucional, los gobiernos autónomos tienen capacidad legislativa en lo que respecta a los componentes de órganos de este tipo. Por tanto, en Navarra nuestra presencia en el CES, al menos por ahora, está descartada.

En Vascongadas, si bien la Ley se aprobó a últimos de 1984 hoy es el día que todavía no se ha hecho absolutamente nada al respecto. Es más, según el responsable de Relaciones Laborales del Gobierno Vascongado, Sr. IÑAKI FERNANDEZ, todavía no está aclarado si la pueta de funcionamiento del CES corresponde al Departamento de Presidencia o al de Trabajo y Seguridad Social.

En cualquier caso no está de más el recordar que si bien tanto el CRL como las CES son órganos consultivos, en el seno de LAB está pendiente un debate que aborde en profundidad el papel de estos órganos y nuestra postura ante las mismas.

## ESTATUTOS Y PODERES NOTARIALES

En lo que respecta a los Estatutos de LAB, sería conveniente notificar a la Oficina de Depósito de Estatutos en Madrid, los cambios y la inclusión de nuevos miembros que se han producido en el S. Nacional. A la vez sería conveniente también iniciar un estudio de los actuales Estatutos con el fin de adecuarlos a la realidad organizativa de LAB. El pomposo nombre de "FEDERACION DE ASOCIACIONES OBRERAS SINDICALES DE LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK" y la constitución de la misma por cuatro "Asociaciones Obreras Sindicales" (metal, seguros, sanidad y banca-crédito y ahorro) no responden a la situación y necesidades actuales del Sindicato.

Con el otorgamiento de poderes notariales existentes actualmente para representar a LAB sucede algo parecido. En estos momentos tienen poderes cinco personas, de las que una no es miembro del S. Nacional y dos no participan en ningún órgano de decisión. Teniendo presente la nueva reestructuración del Sindicato y su filosofía de trabajo, entendemos que deben existir, por su ámbito de actuación, al menos cuatro tipos de poderes:

- a) Ambito Nacional. Se otorgarían poderes a los cuatro miembros de la Permanente del S. N. y podrían representar a LAB en todos los marcos geográficos.
- b) Ambito de Herralde. Se otorgarían poderes a

los coordinadores de Herralde y representarían a LAB en ese ámbito territorial.

c) Tesorería Nacional. Obviamente el otorgamiento se haría en la persona del Tesorero Nacional y su capacidad de representación en materia de economía-tesorería se daría en todos los marcos geográficos.

d) Abogados. Aunque este es un tema a analizar y concretar con los propios abogados del sindicato, representarían a LAB en los conflictos colectivos, IMAC-SMAC, Magistraturas, Juzgados, Administraciones, Delegaciones, etc...

En cualquier caso queda por determinar el contenido y la amplitud-extensión de todos los poderes que vayamos a otorgar y que será una cuestión a aprobar por el S. Nacional.

Será necesario contactar con algún notario de confianza para plantearle nuestras necesidades y nos oriente en las soluciones más adaptables.

## **PATRIMONIO SINDICAL**

La ley que regula la titularidad y utilización de los bienes que integran el Patrimonio Sindical Acumulado (anexo 5) se aprobó en Enero de 1986, posteriormente en Agosto del mismo año se aprobó el Reglamento de la Ley de Cesión de Bienes del patrimonio sindical acumulado. En dicho Reglamento figuran los pasos previos que los solicitantes deben cumplimentar antes de acceder al disfrute de dichos bienes.

Solamente desde el Herralde de Gipuzkoa se han cumplimentado estos trámites y en su día se presentó una solicitud oficial ante el M.º de Trabajo y S. Social, siendo la respuesta negativa.

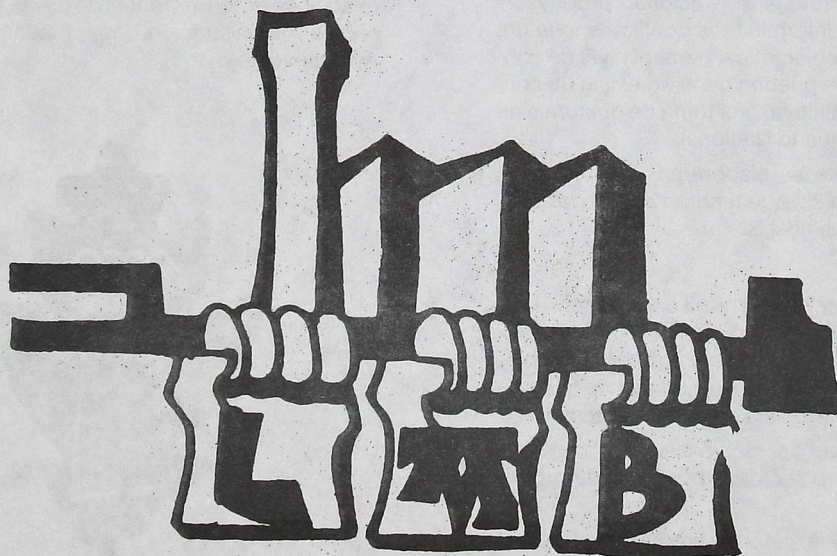
En el resto de los Herraldes muy poco o nada se ha hecho al respecto, por tanto desde cada Herralde se deben abordar rápidamente los trámites que marca el Reglamento. En el caso de Gipuzkoa, la Abogada que trabaja en el campo de lo Contencioso-Administrativo estudiará en breve el inicio de posibles reclamaciones legales.

## **PUBLICACIONES INSTITUCIONALES**

Somos conscientes que este campo lo tenemos prácticamente olvidado y por tanto sería conveniente que miembros de la Secretaría Técnica, Acción Reivindicativa y el responsable de Relaciones con las Instituciones, revisaran todas las Publicaciones oficiales actualmente existentes y valoraran las suscripciones o compras a efectuar.

## **LAS COMISIONES DE ELECCIONES SINDICALES**

Todavía no hemos podido estudiar la composición de la Comisión de Elecciones Sindicales de Vascongadas pero en lo que a LAB se refiere pensamos que será igual que para el CRL y CES. En Navarra la composición de esta comisión se produce en los mismos términos que el CES de Navarra.



# ACCION REIVINDICATIVA NACIONAL

Se constituye en una Comisión de información y seguimiento, apoyada en el Responsable Nacional de Acción Reivindicativa y en los miembros del Secretariado Nacional con responsabilidades sectoriales.

Tareas prioritarias del Responsable de Acción Reivindicativa Nacional:

- a) Tener una visión global del nivel de intervención del Sindicato.
- b) Hacer seguimiento de los conflictos, marcando prioridades.
- c) Fijar con claridad niveles de responsabilidad en cada sector, incentivando la delegación en los ámbitos de decisión.
- d) Analizar la política socio-económica de los Gobiernos vasco y español, fundamentalmente en las carteras de Industria y Trabajo, y, en general, en todo lo relativo a inflación, paro, Seguridad Social, etc.

En un segundo plano, debería acometer las siguientes tareas:

- Sistematizar datos, para lo cual se elaborará un patrón con los datos requeridos, que, periódicamente deberán rellenar los Responsables de Acción Reivindicativa de Herrialde.
- Elaborar balances sobre intervenciones sindicales en conflictos importantes, tanto de sectores como de empresas que por su carácter lo demanden.
- Homogeneizar niveles de intervención sindical, o en su caso, corregir.
- Llevar al Secretariado Nacional propuestas concretas en determinados conflictos, que por su especial problemática, o por el nivel de contradicciones que puedan generar, exijan un contraste, y en definitiva, una toma de postura a nivel del Secretariado Nacional.
- Trimestralmente se elaborarán unos Informes Económicos, a los que tendrán acceso las diferentes Ejecutivas del Bloque.

## Coordinación:

- Trimestralmente se celebrará una reunión, entre el Responsable de Acción Reivindicativa Nacional, Responsables de sectores y responsables de Herrialde de Acción Reivindicativa, que tendrá, entre otros, los siguientes objetivos:
- Análisis del nivel de intervención del Sindicato bien en el marco sectorial, bien en el de las empresas.
- Comprobar si los métodos organizativos de que nos hemos dotado, son correctos; de no ser así efectuar las correcciones necesarias.
- Por razones de similitud en muchos aspectos de la vida sindical, la coordinación entre los sectores dependientes de la Administración debere

ser, como mínimo, mensual; a esta reunión asistirá el Responsable de Acción Reivindicativa Nacional.

Dadas las fechas en que nos encontramos (inicios de la campaña de la Negociación Colectiva, por un lado, y por otro, la carencia, muchas veces aludida, de un análisis serio y pormenorizado sobre el Movimiento Obrero en Euskadi y en el Estado Español, la Permanente del Secretariado Nacional elaborará, en el plazo más corto posible, un borrador de éstos dos trabajos para su estudio, corrección y debate, dentro del propio Secretariado Nacional en principio, y, una vez elaborado, por toda la militancia.

Propuestas para debate en el Secretariado Nacional, a corto plazo:

- Ley de la Función Pública.
- Fondos de Pensiones.
- Elkarkidetzta.
- Relación con la Comisión del área Socio-económica de H.B.

Dentro de este último capítulo, apuntar una serie de reflexiones:

- \* Interferencias en el tratamiento de cualquier conflicto laboral.
- \* Hay que delimitar las tareas y cometidos de cada Organización.
- \* Tenemos que canalizar el trasvase de información.
- \* Se vislumbran posibles contradicciones en las relaciones de los militantes de L.A.B. y H.B., en sectores de Administración; (hoy, fundamentalmente, en Ayuntamientos.



# EJES COMUNES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE ACCION REIVINDICATIVA EN ADMINISTRACION, SANIDAD Y ENSEÑANZA

## INTRODUCCION

El presente trabajo es una aportación globalizadora a los trabajos de acción reivindicativa de Administración, Sanidad y Enseñanza.

Visto las discusiones que la estructuración de estos sectores ha generado en el Sindicato, es por lo que intentamos clarificar la participación de las afiliadas y afiliados de estos sectores en los ámbitos territoriales y en los estrictamente sectoriales o subsectoriales de acción reivindicativa. Entendiendo que son niveles de participación claramente interdependientes, pero que no siempre encuentran en la realidad el engarce adecuado.

- **Territorialidad:** es decir, asegurar la presencia de estos sectores, pero no exclusivamente como tales en las estructuras nacionales, de herrialde y en los zonales, impulsando la participación del mayor número de militantes en las mismas. Entendiendo este marco, como lugar de aportación al Bloque y de enmarque político de nuestra actuación sindical. En la actual situación, se tenderá como mínimo a que, las y los responsables de sectores y subsectores a nivel nacional y de herrialde participen en alguna de las estructuras territoriales.
- **Acción Reivindicativa:** es en este marco, en donde se trabaja por la defensa de los intereses colectivos de las trabajadoras y trabajadores, en línea con las directrices emanadas por el Sindicato. Acción reivindicativa que a nuestro entender se realiza fundamentalmente en el ámbito subsectorial: Osakidetza, Insalud Navarra, Correos, Administración Local y Foral, Administración Central, Administración Lakua, Enseñanza Pública, Ikastolas, Universidad, Enseñanza Privada... y en menor medida pero también necesaria en el nivel sectorial: Administración, Sanidad y Enseñanza, o a nivel global de todas las Administraciones Públicas. Acción reivindicativa subsectorial cuyo marco de intervención-negociación, en la gran mayoría de los casos -hay diferencias entre subsectores- supera el ámbito de su centro de trabajo y no exclusivamente para convenios o conflictos puntuales, sino para la acción sindical cotidiana. Es por ello por lo que consideramos necesario estructurar secciones sindicales subsectoriales a nivel nacional, que a su vez tengan un entronque sectorial.

Frente al riesgo de una acción reivindicativa gremialista que pueda generar una acción sindical autónoma -ver experiencias pasadas-, el engarce con las estructuras territoriales, a través de la participación de las y los militantes de estos sectores es el único antídoto, sin olvidar que para ello y no exclusivamen-

te para estos sectores, sino que para todo el Sindicato las estructuras territoriales deben ser cauces no sólo de trabajo, sino que también de debate, aportación y enriquecimiento.

El dar respuesta a los problemas laborales que un número de trabajadoras y trabajadores cada vez mayor en las diversas administraciones piden a LAB, es una obligación a asumir y un medio a utilizar para acercar a los mismos al Bloque.

Si bien es cierto que en los aspectos centrales el funcionamiento de Administración, Sanidad y Enseñanza, en base a lo anteriormente expuesto es común, no podemos olvidar que la diversidad de subsectores, el tamaño de los centros de trabajo, la necesidad de ofrecer alternativas no exclusivamente sindicales... hace que cada sector mantenga unas peculiaridades de funcionamiento necesarias.

Aquí sólo vamos a abordar los aspectos coincidentes:

## ASPECTOS COMUNES DE FUNCIONAMIENTO

### 1. COMITE NACIONAL DE ACCION REIVINDICATIVA DE CADA SECTOR

#### Composición:

Responsable Nacional de Acción Reivindicativa del Sector y Responsables de Acción Reivindicativa del Sector en los Herrialdes.

Según los diversos sectores, a este grupo se incorporan responsables nacionales o de herrialde de subsectores no representados directamente por el responsable de Herrialde de acción reivindicativa.

#### Funciones:

- Recibir información, coordinar y coherentizar la acción reivindicativa de los diversos subsectores, marcando líneas de actuación.
- Preparar, priorizar y canalizar los debates que afecten al sector.
- Programar y coordinar publicaciones.
- Ofrecer apoyo a los problemas específicos que no se puedan resolver en los niveles territoriales o subsectoriales.
- Organización y control de un archivo.

### 2. COMITE NACIONAL DE ACCION REIVINDICATIVA SUBSECTORIAL

#### Composición:

Como mínimo responsables de herrialde de acción reivindicativa subsectorial.

Según los diversos subsectores se puede ampliar a dos o tres personas por herrialde.

Una de las personas, asumirá la responsabilidad del responsable nacional de subsector.

### 3. COMITE DE HERRIALDE DE ACCION REIVINDICATIVA SECTORIAL

#### Composición:

Responsable de acción reivindicativa sectorial y responsables de herrialde de los subsectores.

### 4. COMITE DE HERRIALDE DE ACCION REIVINDICATIVA SUBSECTORIAL

#### Composición:

Depende del número de delegados, tamaño de centros...

### 5. OTRO TIPO DE REUNIONES

Para facilitar el debate y mayor participación de la afiliación en momentos específicos, se podrán programar otro tipo de reuniones: Asamblea Nacional, de Herrialde. A nivel subsectorial, Sectorial o de toda la Administración.

### 6. COORDINACION Y COHERENTIZACION DE LA ACCION REIVINDICATIVA EN LOS TRES SECTORES

6.1. Formando parte del equipo de acción reivindicativa.

6.2. Coordinándose los responsables de acción reivindicativa sectorial con el responsable nacional de acción reivindicativa.

6.3. Coordinándose los responsables nacionales con los responsables de herrialde, pudiéndose ampliar a otros subsectores.

## SECTOR ADMINISTRACION

### SOBRE OBJETIVOS A CORTO PLAZO EN EL SECTOR ADMINISTRACION

- Comenzar la coordinación de los distintos subsectores en base a lo aprobado en el U.N. y S.N. sobre reestructuración y organización.
- Establecer un plan de trabajo para el año 1989 en base a previsión y prioridades tanto en cada uno de los subsectores como en su conjunto Sector.
- Clarificar y toma de posicionamiento, previo debate de algunas contradicciones en algún subsector.
- Tema de la Coordinadoras estatales. "URGENTE", participación, nivel de intervención, incidencia, objetivos que se persiguen, análisis de la Composición de la CAT en Administración General y la Coordinadora de Correos. Objetivos de ambas.
- Clarificar el tema de dependencia de Direcciones de Area Osakidetza y transferida del INSALUD, así como el personal del PAS con Sanidad e Irakas-kuntza respectivamente "URGENTE"
- Darle salida al posicionamiento de LAB con respecto a Elkarkidetza. "URGENTE" en Bizkaia a punto de meterlo.
- Jornadas de lucha, problemática convocatoria de asambleas en la Administración por la dispersión de centros. Servicios mínimos, etc
- Garbiñe Servicio Jurídico. traslados y depuración

de asuntos antes de que lleguen a ella. Contenciosos, tener en cuenta el gasto que podrían generar si se pierden.

- Coordinación laborales-funcionarios donde se den juntas de personal y comités.
- Clarificar el tema de revistas en base al acuerdo que se tome al respecto.

### SOBRE OBJETIVOS A MAS LARGO PLAZO EN EL SECTOR ADMINISTRACION

- Fomentar el debate y formación.
- Fomentar la mayor conexión con el Sindicato de los miembros de Administración
- Fomentar mayor salida en los medios de comunicación a nivel de denuncia, chanchullos, etc
- Acumulación de fuerzas y gente en torno a LAB con mayor índice de participación

### TEMAS DE DEBATE Y CLARIFICACION A NIVEL SECTOR ADMINISTRACION

- Valoraciones de Puestos de Trabajo V P T
- Perfiles lingüísticos, análisis de donde los han medido crítica a la Ley nueva del Gobierno Vascongado y comparación

- Euskera en la Administración.
- Contrataciones, estudio y crítica, enchufismos fijos, eventuales, inestabilidad.
- Privatización de servicios.

#### **OBJETIVOS Y TEMAS DE DEBATE EN EL SUBSECTOR DE ADMINISTRACION LOCAL Y FORAL**

- ARCEPAFE, Convenios individualizados.
- Policía Municipal.
- Estudio relación "Concejales-Empresas", trabajos a concesionarias, relaciones concejales-puestos de empresas que entran a concejales de diferentes partidos, control empresa-municipio, etc.
- Relaciones HB-LAB Ayuntamientos.

#### **ADMINISTRACION CENTRAL**

- Estudio-valoración mesa general Madrid CSIF firma con el 30% ó 35%, repercusiones.
- Homologación a la baja V.P.T. (Reclamación está en manos de Garbiñe).

- Necesidad de hacer que participe más gente que está en nuestros entornos.
- Necesidad urgente de formación y debate, según ellos.

#### **ADMINISTRACION AUTONOMICA**

- Coordinación, vías de confluencia Nafarroa-CAV, estudio diferencias y posibilidades de recortarlas donde se pueda.
- Estabilidad, contrataciones. CAV.
- Convenio 1989.

**Nota:** Con este subsector en Nafarroa no he podido conectar aún.

#### **CORREOS**

- Privatización: se intenta un método por vía indirecta de privatizar algunos servicios o departamentos, dejando lo fundamental siempre bien atado en manos del Estado.
- Contrataciones eventuales.

## **SECTOR DE SANIDAD**

### **PROPUESTA DE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO**

Es necesario, de cara a los nuevos envites que nos esperan y a la importancia que el sector tiene en nuestro Sindicato, dotarle, (por lo menos temporalmente) de un organigrama de trabajo, dentro de toda la reestructuración que se está dando.

Para que nuestra acción reivindicativa esté coordinada con todas las demás estructuras. Y así nuestro trabajo sindical y político será más eficaz para nuestros objetivos.

#### **Propuesta**

1. En cada herrialde se hará una reunión de coordinación a la semana, a la que asistirá un delegado de cada centro de trabajo, ya sea de instituciones abiertas o cerradas. A ser posible, siempre serán las mismas personas, para que la coordinación sea más eficaz. También a estas reuniones asistirá el Responsable provincial. Siempre que pueda estará el Responsable Nacional.

2. El responsable de Herrialde coordinará con los responsables subsectoriales en las reuniones semanales de delegados, salvo en caso de conflicto o problemas específicos de un subsector, en cuyo caso sería según la necesidad, y donde también habría que coordinar con el Responsable Nacional.

3. Cada quince días se reunirán los responsables provinciales con el Responsable Nacional para hacer balance de todo el trabajo de los herrialdes y coordinar con la Acción Reivindicativa Nacional a través del Responsable Nacional.

4. Reunión de delegados a nivel Nacional cada dos meses para debatir temas importantes de acción reivindicativa del Sector y toma de decisiones. A estas reuniones asistirán los Responsables de Herrialde y el Responsable Nacional.

#### **Objetivos a corto plazo**

- Participación de todos los delegados en las asambleas de su zona y participación en los Secretariados zonales con el fin de que nuestra estructura de funcionamiento en un futuro corto sea la territorial. Además es donde se tiene que dar el debate político.
- Salir refortalecidos de la negociación del Convenio de Osakidetza.
- Cursos u otro tipo de formación a nivel sindical para todos los delegados del sector, para ir formando cuadros, en este momento necesarios en el Sindicato.

#### **Objetivos a medio o largo plazo**

- Coordinación total de todos los herrialdes dentro del Sector, potenciando mucho más la coordinación con Nafarroa.
- Mayor incidencia y participación del Sindicato en Osakidetza en Araba, haciendo un trabajo de información-formación-afiliación, potenciado desde el propio Herrialde y el Responsable Nacional.

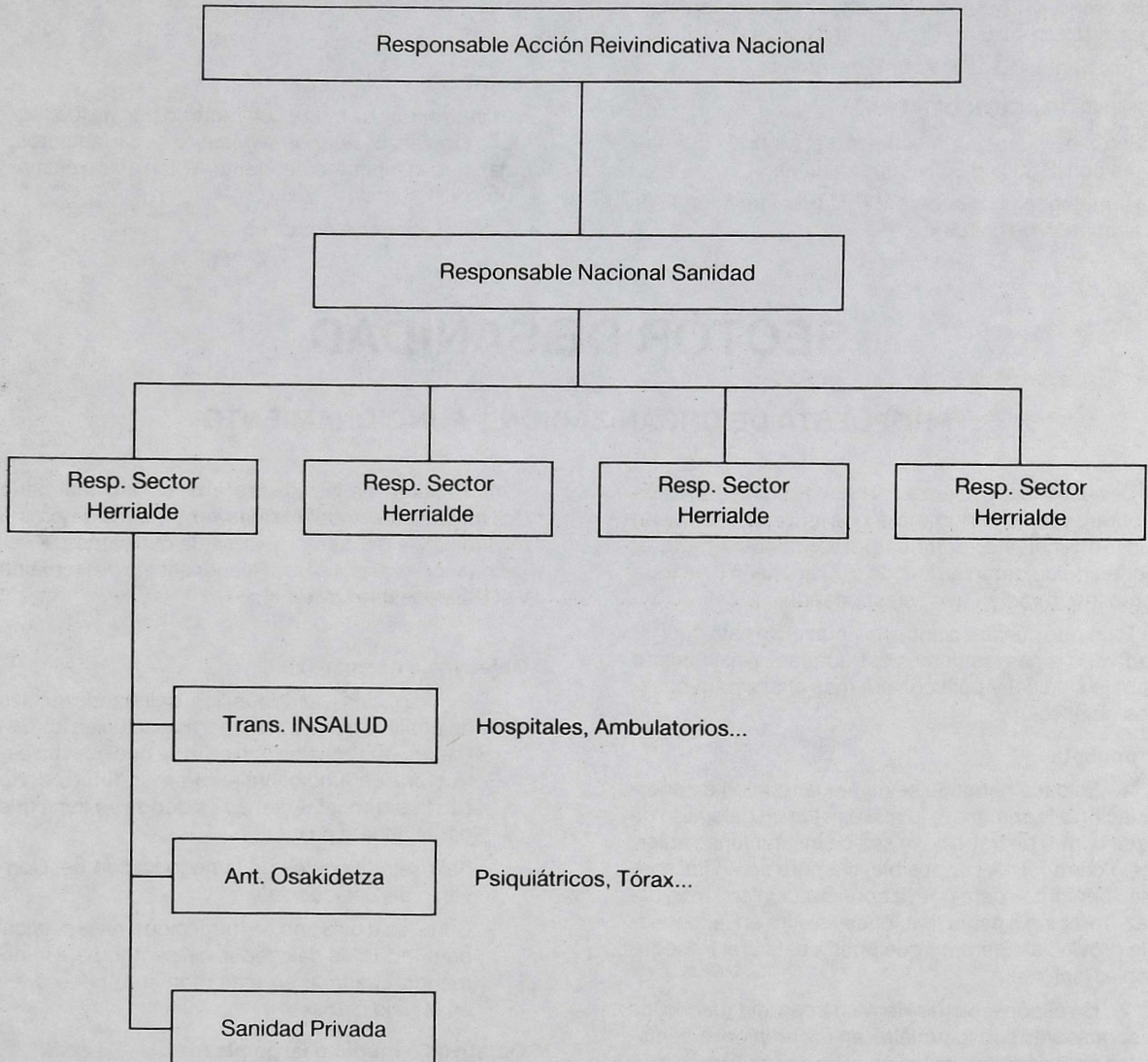
- Extender nuestra presencia en la Sanidad privada de Araba, Bizkaia y Nafarroa, tratando de sacar todo el chanchulleo e intereses que existen en este sector y la creación de nuevas secciones sindicales

- Hacer una publicación con nuestra problemática propia, o bien con toda la Función Pública, a ser posible cada dos meses, o bien tener un espacio fijo en el Iraultzen.

## SECTOR DE SANIDAD

### Propuesta de organización y funcionamiento

#### ORGANIGRAMA



# PLAN DE ACTUACION DEL RESPONSABLE DE ACCION REIVINDICATIVA EN ENSEÑANZA

## INTRODUCCION

El sector de enseñanza agrupa a un colectivo de unos 30.000 trabajadores y trabajadoras, en diversas situaciones laborales en función de los dos marcos institucionales en los que nos movemos: Navarra y Vascongadas y en función de las diversas situaciones subsectoriales: Universidad (PAS -laborales y funcionarios-, Ikastolas, enseñanza pública y enseñanza privada.

Los niveles de incidencia de LAB en cada uno de los diversos subsectores y en cada uno de los Herialdes, va a requerir una adecuación de prioridades en el trabajo en función de los objetivos que nos marquemos, huyendo de planteamientos miméticos para asegurar de esta forma la creación de cuadros, necesarios tanto en un sector donde la afiliación que tenemos no ha desarrollado directamente una actuación sindical, como por las propias necesidades del Sindicato.

## EXPLICACION DEL ORGANIGRAMA

En el organigrama que se presenta se intenta combinar, los marcos de intervención horizontal: nacional, herrialde y zonal, así como los marcos de intervención vertical: territorial, enseñanza y subsectorial.

Partiendo de la estructuración del Sindicato a nivel territorial y en función de las reestructuraciones iniciadas y/o en marcha, me centro en la estructuración del sector y de su vinculación a las diversas estructuras del Sindicato.

## 1. COMITE NACIONAL DE ENSEÑANZA DE ACCION REIVINDICATIVA

### Lo forman:

- \* Responsable de acción reivindicativa a nivel nacional.
- \* Responsables de acción reivindicativa de los diversos subsectores y herrialdes (10).
- \* De estos responsables, dos se responsabilizarán de la revista y de secretaría y coordinación.

### Funciones:

- \* Recibir información, coordinar y coherentizar la acción reivindicativa de los diversos subsectores de la enseñanza.
- \* Preparar, priorizar y canalizar los debates que hagan referencia a alternativas al actual sistema educativo, que como tales afectan a varios subsectores.
- \* Programar y distribuir la revista de enseñanza.
- \* Ofrecer apoyo a los problemas específicos que no se puedan resolver en otros niveles horizontales o verticales en el ámbito de la enseñanza.

### Reuniones:

Se reunirá de forma ordinaria una vez al mes y extraordinariamente cuando en función de las funciones anteriormente expuestas así se requiera.

## 2. PERMANENTE DE ACCION REIVINDICATIVA DE HERRIALDE

### Lo forman:

- \* El responsable de acción reivindicativa a nivel provincial.
- \* Los responsables de acción reivindicativa a nivel provincial de cada uno de los subsectores.
- \* Uno/a de los responsables de subsectores asumirá el trabajo de coordinación y secretaría.

### Funciones:

- \* Canalizar las propuestas hacia ámbitos inferiores o superiores.
- i. \* Tratar de los temas que afecten directamente al herrialde.
- \* Potenciar y estimular, junto con otras instancias del Sindicato la participación de los afiliados y afiliadas de la enseñanza en las diversas estructuras del Sindicato.
- \* Asesorar a las zonas ante problemas específicos, que no se puedan resolver en su ámbito.

### Reuniones:

Se reunirá de forma ordinaria una vez cada quince días y extraordinariamente cuando en función de las funciones anteriormente expuestas así se requiera.

## 3. NIVEL ZONAL

Existirá un responsable de acción reivindicativa, que participará en las estructuras zonales.

### Funciones:

- \* Programar y canalizar los debates que afecten a toda la enseñanza en el nivel zonal, para la afiliación de enseñanza.
- \* Coordinar y debatir los problemas que afecten directamente.
- \* Asegurar la toma de postura del Sindicato ante los diversos problemas a nivel zonal relacionados con la enseñanza.
- \* Potenciar y estimular, junto con otras instancias del Sindicato la participación de las afiliadas y afiliados en enseñanza en las asambleas zonales.

### Estructuras subsectoriales:

#### 4. PERMANENTE DE SUBSECTOR

##### Lo forman:

\* Los y las responsables de acción reivindicativa del subsector en cada uno de los herrialdes.

Forman a su vez parte del Comité Nacional.

##### Funciones:

\* Marcar pautas de acción reivindicativa en el subsector.

\* Canalizar los debates específicos en el subsector.

\* Garantizar la presencia del Sindicato en el mismo.

##### Reuniones:

Se reúnen con una periodicidad quincenal, excepto en situaciones especiales.

#### 5. REUNIONES SUBSECTORIALES

##### • DE HERRIALDE

Debido a la diferente composición de cada subsector, se proponen dinámicas diferentes.

##### Lo forman:

\* Responsables zonales de subsector (enseñanza "pública") o delegados y delegadas sindicales uno por cada centro (ikastolas).

##### Funciones:

\* Marcar pautas de acción reivindicativa en el herrialde.

\* Desarrollar la acción reivindicativa propuesta para el subsector.

\* Garantizar la presencia del Sindicato en el mismo.

### Reuniones:

Se reúne con una periodicidad quincenal, excepto en situaciones especiales.

### Otro tipo de reuniones:

Para asegurar el debate y mayor participación de la afiliación respecto a temas específicos de subsector o que afecten a toda la enseñanza se podrán programar otro tipo de reuniones: **Asamblea Nacional, Comité o Asamblea de Herrialde, Asamblea Zonal, Asamblea subsectorial nacional, Asamblea subsectorial de Herrialde.**

### OBJETIVOS A CORTO Y MEDIO PLAZO

#### Aspectos organizativos:

- Analizar y asegurar la participación de cada uno de los subsectores y herrialde para la puesta en marcha del organigrama de funcionamiento.

#### Formación de cuadros:

- La formación de cuadros, vendrá por una doble vía de actuación: trabajo en los diversos subsectores y participando directamente de las estructuras del Sindicato.

Para la formación de cuadros –participación en estructuras sectoriales o del Sindicato– habrá que tener muy en cuenta la situación de cada subsector y Herrialde, sin abandonar los objetivos, pero siendo flexibles en el tiempo, huyendo de planteamientos exclusivamente organizativistas.

#### Relación con otras organizaciones del MVLN:

La presencia de otras organizaciones del bloque y de la propia UP en el ámbito de la enseñanza, nos obliga a clarificar, coordinar y en la medida de lo posible coherentizar nuestras actuaciones.





# LINEAS GENERALES DE ACCION REIVINDICATIVA PARA EL PRESENTE CURSO (1988-1989)

## 1. UNIVERSIDAD VASCONGADA

### 1.1 PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

El objetivo que se han propuesto para el presente curso es la homologación de sus condiciones de trabajo, con las del sector de Administración del Gobierno Vascongado.

Van a forzar que las negociaciones no sean en mesas diferentes para funcionarios y laborales.

De momento se han creado a partir de la Junta de Personal (unificada), 4 comisiones de trabajo, aceptadas por la Universidad: Formación y Perfeccionamiento del Personal, Euskera. Valoración y seguimiento de Puestos de Trabajo, Seguridad e Higiene.

### 1.2. PROFESORADO

La Junta de Personal está analizando las diversas plataformas reivindicativas de los sindicatos, al objeto de iniciar la negociación de lo que podría ser el primer convenio.

LAB sigue adelante con el contencioso del profesorado contratado administrativo, al objeto de que la universidad asuma las contrataciones laborales, si es que realmente tiene capacidad para disponer de profesorado "propio".

### 1.3. MESA NEGOCIADORA

A pesar de que la legislación dice que en la Universidad se creará una única mesa sectorial para el funcionariado, LAB y el resto de los sindicatos pelean por la creación de dos mesas, una para el profesorado y otra para todo el PAS

## 2. IKASTOLAS

### 2.1. IKASTOLAS VASCONGADAS

Frente al convenio firmado por ELA y las Federaciones, LAB a interpuesto un recurso por falta de representatividad de ELA -60%- para ello.

LAB no firma el acuerdo porque no avanza en el proceso de confluencia, sino que abre más las diferencias entre la transferida y las ikastolas.

La pelea de este año va a ser la defensa de los puestos de trabajo, en el proceso de convergencia de ambas redes, y junto con los puestos de trabajo las condiciones de trabajo horarios, euskaldunización, ratios...

### 2.2 IKASTOLAS DE NAVARRA

Dos han sido los elementos sobre los que se centró el curso pasado nuestra acción sindical, la negociación del primer convenio de ikastolas para Navarra y la lucha contra el proyecto del Gobierno Navarro de desaparición de ikastolas pequeñas y la precariedad en que quedaban los puestos de trabajo de estos centros.

Tanto en uno como en el otro tema, los avances logrados el pasado curso fueron nulos, por lo que de nuevo se han de retomar.

## 3. ENSEÑANZA PUBLICA

### 3.1. ENSEÑANZA TRANSFERIDA EN VASCONGADAS

Una vez firmado el Acuerdo por CCOO, UGT y ELA, con lo que supone de aislamiento en las negociaciones sobre Planificación, Euskaldunización... el objetivo de LAB debe ser mostrar las contradicciones de dicho Acuerdo y lo que supone de pacto hasta el 31 de diciembre del 90.

En cualquier caso hay que profundizar sobre la base legal de dicho Acuerdo y las posibilidades de cuestionárselo.

### 3.2. ENSEÑANZA ESTATAL EN NAVARRA

El primer problema con el que nos encontramos es que la Mesa Negociadora al no haber transferencias está en el Ministerio de Educación, en Madrid.

Sólo los sindicatos que tienen presencia en dicha mesa y que son de ámbito estatal marcan o controlan la dinámica. Por lo que sería conveniente coordinarse con otros sindicatos y coordinadoras de otras nacionalidades al objeto de intercambiar información.

En el territorio MEC no se ha llegado a un Acuerdo y va a ser en este trimestre en donde se va a dilucidar.

Mientras en Navarra queda la reivindicación específica de competencias plenas en educación y euskaldunización.

## 4. ASPECTOS GLOBALES

4.1. Confluencia escuela-ikastola.

4.2. Ley de la Función Pública.

4.3. Euskaldunización del sistema educativo.

# ACCION REIVINDICATIVA NACIONAL

## AREA INDUSTRIAL

No es sencillo determinar de antemano cuáles van a ser los conflictos que, por su envergadura o especificidad, van a necesitar del seguimiento o coordinación, de manera coyuntural o permanente, del Secretariado Nacional a través del responsable nacional del área industrial de acción reivindicativa.

Tampoco es posible predeterminar cuál va a ser la estructura correcta que posibilite, en cada caso, la intervención del Sindicato de forma coherente y homogénea, por que ésta dependerá fundamentalmente del tipo de conflicto de que se trate. (EMPRESA, EMPRESA CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO EN EL MISMO HERRIALDE, EMPRESA CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO UBICADOS EN DIFERENTES HERRIALDES, SUBSECTOR, SECTOR, etc...)

En cualquier caso, esta estructura debe de ser, a la vez de eficaz y operativa, lo suficientemente fluida para que permita hacer llegar con nitidez y puntualmente el posicionamiento y alternativa que L.A.B., previo debate interno de nuestros delegados y afiliados, presenta al conjunto de los trabajadores.

Es importante conocer técnicamente el verdadero alcance del conflicto que se plantea, máxime en el caso de empresas en el que están involucrados varios centros de trabajo ubicados en diferentes herrialdes o sectoriales, por ello es conveniente la participación en dicha estructura de un miembro de la secretaría técnica (ABOGADO o ECONOMISTA) para que, conjuntamente con el responsable nacional, haga un seguimiento del conflicto. Aportando al Sindicato un análisis parcial y global de la magnitud del conflicto y evitando, de esta manera, la participación de diferentes técnicos en el mismo.

Es necesario que el responsable de acción reivindicativa provincial no sea ajeno a aquéllos conflictos que generados parcial o totalmente en su Herrialde, y que por su naturaleza, requieran la participación del responsable de acción reivindicativa nacional. Por lo tanto deberá participar en dicha estructura y realizar un seguimiento de los mismos.

Aún con toda la complejidad que supone el establecer una estructura y una metodología de trabajo común, que sirva para todos y cada uno de los conflictos en los que se interviene actualmente, periódica o permanentemente, y en los que en su momento sea necesario intervenir a nivel nacional, la misma se tiene que dar a dos niveles

1.º Creando, a nivel nacional, una comisión de trabajo en cada conflicto o sector, la cual se reunirá periódicamente y sus funciones serán las siguientes:

a) Elaborar todos los trabajos de indole nacional.

b) Asistir a todo tipo de reuniones. (Administración, Centrales Sindicales, Empresas, etcétera).

c) Relacionarse con los medios de comunicación.

d) Interrelacionarse, sin se entendiese fuera preciso, con los Sindicatos de otras nacionalidades.

Esta comisión –excepción hecha de los sectores que necesiten coordinación nacional– estará compuesta por el responsable de acción reivindicativa nacional, el técnico, el responsable de acción reivindicativa provincial de cada Herrialde con incidencia en el conflicto y un responsable por cada empresa o centro de trabajo afectado.

La comisión para los sectores que necesitan coordinación nacional (BANCA, CAJAS, etc.) estará formada por el responsable de acción reivindicativa nacional, el responsable de acción reivindicativa provincial de cada Herrialde y un responsable del Sector por cada Herrialde. En este caso, el responsable de acción reivindicativa provincial conjuntamente con el Responsable Provincial del Sector, serán los encargados de dinamizar y coordinar al Sector en sus herrialdes respectivos.

2.º Realizando periódicamente una Asamblea de cada conflicto o Sector, a la cual asistirán además de los miembros de la comisión, todos los delegados de empresa y sindicales.

Es necesario apuntar en este trabajo, que la función del responsable de acción reivindicativa nacional es la de aportar una visión global al problema generado, realizar estudios generales, marcar la línea de intervención a seguir y en definitiva intervenir en aquéllos problemas que se susciten de carácter general para el conflicto o Sector, bien sean coyunturales o permanentes. Siendo responsabilidad del responsable de acción reivindicativa provincial de cada Herrialde respectivo, el realizar el seguimiento y control de aquéllos problemas que, aunque se hayan generado como consecuencia de una acción global, afecte a una o varias empresas localizadas en su Herrialde, con independencia de que la coordinación nacional del conflicto o Sector esté claramente tipificada en responsabilidad y, por supuesto con la necesidad de no crear interferencias en línea sindical



Los conflictos o sectores en los cuales se está interviniendo de forma periódica o permanentemente son los siguientes:

**SIDERURGIA INTEGRAL** (A.H.V., LAMINACIONES DE LESAKA Y BANDAS DE ECHEVARRI).

**ACEROS ESPECIALES** (S.A.E., POSA, OLSA, LLOSA Y FORAL).

**ACERO COMUN** (ESTEBAN ORBEGOZO, ACEROS CORRUGADOS, NERVACERO, UNION CERRAJERA BERGARA, UNION CERRAJERA ARRASATE, UCIN Y ARISTRAIN).

**VICTORIO LUZURIAGA** (PASAIA, USURBIL Y TAFALLA).

**INDUSTRIAS LACTEAS** (GURELESA, COPELECHE-INLENA Y BEYENA).

**GRANDES ALMACENES** (PRYCA, MAMUT, EL CORTE INGLES Y GALERIAS PRECIADOS).

**RENFE** (IRUN, BEASAIN, ALTSASU, CASTEJON, BILBO Y GASTEIZ).

**EUSKO TRENBIDEAK** (ZUMARRAGA, ZARAUZ Y BILBO).

**CAJAS DE AHORRO.**

**BANCA.**



# SOBRE LA COMISION DE TESORERIA

A la hora de presentar a este S. Nacional mi particular vision de la Comision de Tesorería, se me hace imprescindible apuntar de antemano mi profundo desconocimiento del funcionamiento anterior de la Comisión en todos los órdenes, así como mi superficial lectura del informe aportado por el hasta hace poco tiempo, encargado del Area.

Por otra parte, considero y es mi propio parecer, que en el debate de la Reestructuración del Sindicato celebrado en nuestra última U.N., no se fijó suficientemente la caracterización de esta Comisión, existiendo a mi modo de ver, una cierta indefinición y disparidad de criterios en el S.N. sobre el papel que debe desempeñar.

No obstante, empujado por la urgencia de la organización de contar cuanto antes con un trabajo guía de debate sobre esta Comisión, para terminar definitivamente el proceso de reestructuración, hace largo tiempo iniciado, hago esta propuesta que, no es necesario señalar, está sujeta a cuantas modificaciones y cambios este S.N. vea conveniente realizar.

## CARACTERIZACION DE LA COMISION

Yo, entiendo que esta Comisión es el órgano encargado de llevar la Contabilidad del Sindicato, realizar un cuidado seguimiento de la afiliación, verificar y formular propuestas para planificar la administración de los medios humanos, técnicos y económicos de que disponemos y controlar que su uso se ajuste a las resoluciones de los diferentes órganos de decisión.

Partiendo de esta definición, parece obligado, antes de nada, aclarar si por el contrario, como hasta ahora la hemos comprendido, Tesorería únicamente se encarga de controlar los ingresos y los gastos. Mi opinión, desde luego, es que ya es hora de que nos dotemos de un instrumento capaz de responder a las exigencias y responsabilidades de una organización que pretende servir eficazmente al M.L.N., y cubrir eficientemente sus necesidades más inmediatas y futuras. En este sentido, no parece de recibo que desaprovechemos esta especial oportunidad de relanzamiento global del Sindicato, para proveernos de la Comisión de Tesorería que a todas luces precisa LAB, sólo por el hecho tangible y real de encontrarnos mediatizados por la escasez de medios humanos.

Asimismo, entiendo que esta Comisión debe mantener un funcionamiento Estable. Es decir, el accionar de esta Comisión debe superar todo eventualismo o carácter puntual de su labor. También de igual manera debe superar cualquier vicio o inercia de convertirse en un mero órgano Coordinador.

Sus miembros, por el contrario, deben tomar conciencia plena del compromiso que han asumido, de la tarea que les ha sido asignada y, en última instancia que es responsabilidad colectiva y personal de la Co-

misión, los resultados que se deriven de su funcionamiento.

## ESTRUCTURA

No apreciando en el informe aportado por el anterior encargado de la Comisión, ninguna crítica destacada a la estructura actualmente vigente, y además considerando por mi parte que en principio ésta reúne las condiciones mínimas para ser operativa, propongo que la estructura actual se mantenga en su globalidad. En concreto sería:

### Responsable Nacional

Su labor se centraría en supervisar, coordinar y dinamizar el trabajo de la Comisión y las misiones que se le encomienden.

### Sub-Comisión Nacional

Su función consistiría en homogeneizar el trabajo a nivel Nacional, Coordinar a los distintos herrialdes y responder coherentemente a los problemas puntuales. Además se encargaría de elaborar un plan de trabajo fijando un orden de prioridades. Las reuniones serían periódicas (¿mensuales?) e institucionalizadas.

### Composición:

Reponsable Nacional  
" de Herrialde

### Responsable de Herrialde

Deben constituirse en los pilares fundamentales sobre los que ha de descansar el peso de la Comisión. Sobre todo, si tenemos en cuenta que el encargado nacional no va a tener tiempo material para dedicarse suficientemente hasta convertirse en el eje del trabajo a realizar. Así, pienso que no sería descabellado indicar que los militantes designados para ocupar este cargo, aunque no sean liberados, estén dedicados en exclusividad a esta tarea.

### Sub-Comisión Herrialde

Al igual que la Sub-Comisión Nacional y en su marco específico de intervención, será competencia suya homogeneizar el trabajo, coordinar las distintas zonas y responder coherentemente a los problemas que puntualmente vayan apareciendo. Además, deberá poner en práctica en el Herrialde, las directrices emanadas en los órganos de dirección, presentar informes mensuales de contabilidad y afiliación y contribuir a elaborar los planes de trabajo de la Comisión y su desarrollo. Las reuniones serán periódicas (¿bimensuales?) e institucionalizadas.

### Composición:

Responsable de Herrialde  
" de Zonas

## Responsable de Zona

El responsable de zona debe asumir un importante protagonismo en la estructura actual. Fundamentalmente, en todo lo relacionado con el cobro de las cuotas y seguimiento de la afiliación. En este sentido, es preciso cuidar tanto su elección como su posterior motivación.

## OBJETIVOS

A la luz del informe de Tesorería aparece nítido un objetivo general y fundamental: la Consolidación de la Comisión. Hoy "Treasorería" es considerada hasta por sus propios miembros y, por supuesto, por el resto del Sindicato, como un "pegote" en la estructura de LAB. Y más, en una coyuntura que además de reflejar vitalidad y solidez, aparenta excedentes y remanentes fijos. Ganarse el crédito entre los militantes y afiliados, demostrar su valía y necesidad, e instalarse sólidamente en el entramado organizativo, es pues, aunque sea a largo plazo, un objetivo fundamental de la Comisión.

A medio plazo, tenemos tres cuestiones prioritarias:

### Información

Para mí, entre otras, una de las razones que de ninguna forma ha ayudado a potenciar y reforzar la Comisión, ha sido el exagerado secretismo que habitualmente ha rodeado en el tema del dinero.

Seguro (y aquí nadie nos vamos a dar por enterados o sorprendidos ahora) que, han existido y aún existen razones sobradas para guardar ciertas reservas en la información, pero de ninguna forma éstas justifican una actitud que yo, al menos, considero muy negativa.

En este sentido, propongo, como un objetivo, que el conjunto del Sindicato esté enterado periódicamente de la marcha económica.

### Control-Centralización

Sin que, por descontado, esto suponga ninguna crítica o desconfianza al quehacer de los encargados provinciales, y manifestando desde el principio mi relativo desconocimiento del tema, pienso que algunas partidas de la columna de gastos se podría restar si se trabajara de forma centralizada. Me estoy refiriendo en concreto a: gastos de oficina, revista, imprenta propia, etc... Por otra parte, pienso también que cuestiones con los salarios de los liberados, gastos de kilometraje e inversiones diversas, etc..., deberían estar controladas centralizadamente.

## Presupuestos

Hasta ahora hemos funcionado sin una planificación de la gestión del Sindicato. Los resultados no han sido malos. aquí estamos, pero, evidentemente, no podemos comparar el LAB de unos años, al de ahora mismo. Desde el aumento en afiliación, pasando por el crecimiento de nuestro compromiso organizativo en cada vez más amplios sectores de trabajadores, hasta nuestra responsabilidad de dar un salto hacia adelante en este campo.

La elaboración de unos presupuestos que ordenen y prevean la gestión de nuestro Sindicato, debe ser un elemento esencial que indique y marque el grado de madurez organizativa que hemos alcanzado.

## CONTROL PRESUPUESTARIO

### CONCLUSIONES Y TAREAS

- \* La Tesorería, en líneas generales y en las diversas estructuras ha venido funcionando incorrectamente por falta de motivación, dedicación y disciplina.
- \* Este informe necesita completarse con un inventario-estudio de la situación de sedes y préstamos concertados.
- \* La situación económica del Sindicato es saneada pero deberemos abordar en un corto plazo de tiempo necesidades pendientes muy importantes y costosas.
- \* La afiliación se ha incrementado a un ritmo bueno, constante y equilibrado.
- \* El cobro de cuotas siendo alto (91 %) hemos dejado de ingresar demasiadas pesetas.
- \* Necesidad de abordar a corto plazo cuestiones como la deuda de la Seguridad Social y el IVA de los Abogados.
- \* Necesidad de revisar y homogeneizar las minutas de la Asesoría Jurídica.
- \* Necesidad de estudiar y decidir sobre las consultas de los "No afiliados".
- \* Empezar un estudio sobre la titularidad de las sedes, tanto alquiladas como en propiedad, y del mobiliario más importante.
- \* Urge "negociar" con CLP las cantidades que nos cobra por devolución de recibos correspondientes a otros bancos.
- \* De cara al futuro, necesidad de regular la concesión de préstamos a los liberados y las condiciones y plazos para la devolución de los mismos.

# COMISION DE PROPAGANDA

Ante la ofensiva desatada contra el conjunto del MLNV por parte del PSOE, con sus colaboradores en Euskadi PNV, EA, EE y las centrales reformistas UGT, ELA y CCOO, con un objetivo claro de dividir y frenar el avance tanto cualitativa y cuantitativamente de todas las organizaciones del Movimiento de Liberación.

LAB no puede permanecer ajena a esta realidad, teniendo en cuenta que en el campo que nos corresponde trabajar, M.O., el asentamiento de los reformistas es considerable, que han conseguido desmilitarizar, desorientar y sobre todo despolitizar a los trabajadores vascos.

Es nuestra responsabilidad llevar nuestro mensaje, elevando el nivel de conciencia al mismo corazón de las fábricas, empresas, en definitiva a todos los centros de trabajo.

Debemos dotarnos de un aparato de propaganda propio, con mejores medios humanos y técnicos..., lo importante es empezar a caminar.

## COMISION NACIONAL DE PROPAGANDA

Desde la misma se llevaría y se centralizaría toda la propaganda del sindicato a nivel nacional, tanto de revistas, boletines, trípticos, carteles, hojas.

- Esta comisión debe mantener un funcionamiento estable, superando viejos vicios ya que hemos funcionado en momentos coyunturales solamente.
- Sería responsabilidad de la comisión dotarse de imprentas de confianza, donde se puedan realizar toda clase de trabajos comprometidos políticamente.
- Se están haciendo gestiones para disponer de una empresa de confianza de fotocomposición, para poder dar rapidez a los trabajos.
- Será responsabilidad de esta comisión de crear un archivo nacional de todo lo publicado por el Sindicato.
- Periodicamente se reunirá el responsable del SN de propaganda con los responsables de Herrialde, para poner en común los problemas técnicos o económicos que se puedan dar, y hacer balance de todo lo relacionado con propaganda a nivel del Sindicato.
- Esta comisión se dotará de un equipo propio de composición y diseño, para la elaboración de nuestros carteles, Iraultzen, etc.

## IRAULTZEN.-Contenido y responsabilidades por áreas

Primero decir que el Iraultzen es el órgano oficial

del Sindicato y en esta fase la responsabilidad es que llegue al conjunto de la militancia siendo un vínculo de unión entre el sindicato y la afiliación.

Teniendo en cuenta esto, nuestro periódico debe ser un medio de propaganda interno, dinámico, pedagógico y de actualidad.

Para facilitar la llegada del Iraultzen a la afiliación, sobre todo en aquellos centros de trabajo donde no existe la Sección Sindical o las Juntas de Personal, se están haciendo las gestiones para solicitar el depósito legal.

El contenido, yo creo que podría ser el mismo:

- 1.-Editorial (en bilingüe)
- 2.-Artículo de fondo político
- 3.-Internacionales
- 4.-Jurídico-Laboral-Económico
- 5.-A.R. Nacional (Administración, Servicios)
- 6.-A.R. Nacional (Industria)
- 7.-A.R. de Herrialde
- 8.-Entrevista

### 1.-EDITORIAL

Sería sobre dos temas puntuales y de actualidad a nivel económico y político, en ambos casos serían artículos que no pasen de un folio a dos espacios.

Sería responsabilidad de estos artículos la permanente del SN.

### 2.-ARTICULO DE FONDO POLITICO

Sería un artículo en profundidad sobre lo sucedido a nivel global en ese mes. No llevaría mas de dos folios y sería responsabilidad de la Permanente del SN.

Valoración o balance de las movilizaciones, asambleas nacionales, congresos, cursillos, etc..., que se den en ese mes en cualquiera de las organizaciones del Bloque o organismos populares del MLNV.

Sería responsabilidad de la Comisión de Propaganda y no pasaría de folio y medio.

### 3.-INTERNACIONALES

Trataría un artículo de actualidad en profundidad al que denominaríamos trabajo central. No pasaría de dos folios.

Podrían ir otros artículos cortos que en total no superen folio y medio.

Sería responsabilidad del compañero de Internacionales.

### 4.-JURIDICO

Trataría sobre lo más actual en legislación, teniendo en cuenta que va destinado a nuestras compañeras/compañeros de Comités, Secciones Sindicales y Juntas de Personal.

No llevaría más de dos folios y será responsabilidad de la Secretaría Técnica.

#### ECONOMICO

Abordaría lo más actual en ese mes sobre todo lo que tenga relación con la economía, (I.P.C., Presupuestos del Estado, Paro, Inflación, etc.). Este artículo no debe superar dos folios y será responsabilidad de la Secretaría Técnica.

#### 5.-ACCION REIVINDICATIVA NACIONAL

Aquí sería el responsable quien mensualmente garantice los artículos para una hoja del Iraultzen.

Sería interesante que cada sector preparase un folio del conflicto correspondiente.

#### 6.-A.R. INDUSTRIAL

Aquí el responsable del sector industrial elegiría un conflicto central, o sectores en reconversión. Teniendo en cuenta que no puede superar en cuatro folios el conjunto de los artículos.

#### 7.-A.R. HERRIALDE

Prepararía cada responsable de Herrialde, un artículo del conflicto del Herrialde que considere representativo en ese mes. No debe superar folio y medio.

#### 8.-ENTREVISTA

Será de actualidad y será responsabilidad de la Comisión de Propaganda.

## REVISTAS SECTORIALES

Se viene editando periódicamente a nivel nacional las siguientes revistas:

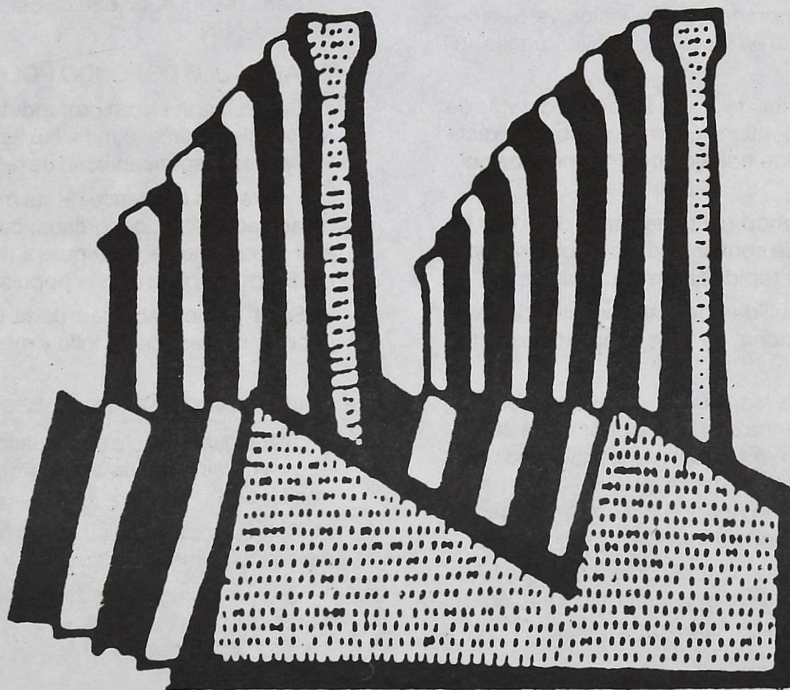
- Irakaskuntza (Enseñanza), Tresna (Banca), Postalgoa (Correos), Altzairu arrunta (acero común), Altzairu (Aceros especiales), Siderurgia Integral.

Mi propuesta es que poco a poco se vayan introduciendo en el propio IRAULTZEN, siendo flexibles para que en temas específicos o técnicos puedan sacar revistas monográficas pero siempre teniendo como objetivo claro que tenemos que potenciar el IRAULTZEN.

Si fuese necesario se sacaría una doble hoja central más para dar cabida a estos sectores y a todos los servicios, sin olvidarnos que ya en la composición mensual del IRAULTZEN se ha reservado una hoja para los mismos.

Otra valoración a tener en cuenta de cara al futuro es que se pretende sacar el IRAULTZEN quincenalmente, lo que va a suponer dar cabida a todos los sectores y servicios más puntualmente.

A corto plazo, presentaré al Sdo. Nacional distintos proyectos o alternativas del Iraultzen, incluyendo valoraciones técnicas y económicas y necesidades para llevar adelante dichos proyectos.



# INTERNACIONALES

Tres son los principales objetivos que corresponden dinamizar a este área de trabajo, objetivos naturalmente que se interrelacionan.

1. Aportación a la solidaridad exterior con el MLNV.

2. Atender las relaciones intersindicales.

3. Interiorizar el internacionalismo en nuestra organización.

1. Debido a la importancia que en nuestro proceso adquiere el aspecto internacional, se crea la Coordinadora de Relaciones Internacionales con la doble tarea de dar a conocer nuestra lucha como pueblo y a continuación conseguir solidaridad.

En este punto es la Coordinadora quien planifica el trabajo a realizar por cada organización.

2-Como Sindicato de clase debemos fomentar nuestras relaciones sindicales con otros sindicatos de clase.

Para contribuir, en mutuo enriquecimiento, al dar pasos hacia el socialismo.

Esto supone planificar CON QUIEN debemos impulsar relaciones y EN QUE van a consistir.

3-Este tercer punto requiere también una atención especial tendente a conseguir para nuestros militantes un conocimiento profundo de la situación político-sindical, las implicaciones que tal situación tiene con nuestra propia realidad al mismo tiempo que concretizamos acciones de solidaridad.

## CONCRETIZANDO

1. Centrándonos en el primer punto, hoy nuestro esfuerzo se centra en que nuestras relaciones intersindicales contribuyen a la creación de Comités de solidaridad. Paso previo a ello, es que nuestra información a los sindicatos globalice toda la lucha de liberación.

Este objetivo supone además, que debemos abrir brechas en todos los foros sindicales, aunque no coincidamos en la forma de entender el sindicalismo.

2. Esto no obsta en que como Sindicato de clase, demos pasos en relaciones más estrechas CON QUIENES nuestra coincidencia es mayor.

\* Sindicatos nacionalistas del Estado español y francés.

\* Sindicatos de Pueblos en lucha.

\* FSM. Por ser la federación que aglutina a aquellos sindicatos con quien ideológicamente más coincidimos.

\* Alternativa político-sindical europea. (Planteamiento nuevo presentado a nosotros por la Federación de Representación de base italiana).

Relaciones que deben concretizarse en:

- Pase de información.

- Temas de formación.

- Estudio de multinacionales.

- Conocimiento de los pueblos respectivos.

3. A la hora de plantearnos la interiorización del internacionalismo, cobra relevancia nuestra aportación a Askapena.

## SITUACION ACTUAL DE NUESTRAS RELACIONES

### A) ESTADO ESPAÑOL

#### SINDICATOS NACIONALISTAS

\* Resaltar el impase de nuestras relaciones con INTG. Estamos pendientes de que nos convoquen a una reunión de trabajo según quedaron en Marzo. Es más factible mantener las relaciones inter-sectoriales (maestros, Administración pública, etc...).

\* Envío de propaganda también a CXTG.

\* Con el SOC canario propiamente, las relaciones han comenzado ahora.

\* Con SOC andaluz, pienso que por su poca organización y porque algunos de sus dirigentes no ven claro nuestro proceso, es difícil la relación.

El compromiso que hemos adquirido de hacer con ENHE un estudio sobre espárragos y conservas, puede facilitar un nuevo acercamiento.

\* Cataluña es un desierto sindical. Sólo hay grupos autónomos de poca relación entre ellos.

El MDT-IP se plantea con distintos grupos sindicales, la posibilidad de una alternativa sindical nacionalista.

En la parte del país Valenciá es más rica la experiencia sindical, pero todavía sin tener clara la conciencia nacional: ni el SU valenciano ni mucho menos, el nuevo Sindicato TUC, surgido de los expulsados de CCOO y que pertenece al nuevo partido comunista valenciano.

#### OTROS GRUPOS SINDICALES

Mantenemos relaciones buenas, que aunque sindicalmente poco nos aportan, **están facilitando la creación de comités de solidaridad.**

Los más importantes son SU de Huelva, SUAT de Málaga, CSI de Asturias, TUCSA de Zaragoza, SU de Torrelavega y Madrid, grupo sindical de la UPC de Salamanca.

Los próximos encuentros los hacemos en Iruñea y es necesario prepararlos bien desde el Sindicato y desde la KHK también.

## B) ESTADO FRANCÉS

\* Casi nuestras únicas relaciones, se centran con los sindicatos de algunas nacionalidades-colonias de ese estado.

STC de Córcega. No hemos sido invitados este año a la asamblea nacionalista, o por lo menos no hemos recibido invitación.

El PC independentista de Martinica, se comprometió a relacionarnos con algún Sindicato de allí.

Y enviamos correspondencia al Sindicato de Kanaks.

\* Está el Sindicato de periodistas y audiovisuales de Aquitania; Sindicato que por los papeles que envían es meramente reivindicativo y adscrito a la CDF.

\* Todos los esfuerzos que hemos hecho por entrar en Bretaña han fracasado. Quizás ahora, con el proyecto de hermandad se pesca Bretaña-Euskadi, podamos avanzar.

## C) OTROS ESTADOS

\* Prometedoras relaciones con el Sindicato de Representación italiana.

\* Alguna vez recibimos material de la INTP portuguesa, sobre todo de su sección de Administración Pública.

Los conocí en el Congreso de la INTG. A pesar de no pertenecer a la FSM, tienen mucho peso internacional e influencias dentro de esa Federación. Gracias a ella, la INTG, sector Administración Pública, forma parte de la UIS-Administración Pública- de la FSM.

\* El Sindicato irlandés IDATU. Les enviamos propaganda pero no dan señales de vida. El partido pide nuestra valoración del Acta Unica Europea.

\* En Alemania, hemos querido entrar por grupos de empresa potenciando la relación entre compañeros de Empresas de las mismas multinacionales, pero hasta ahora no hemos recibido contestación.

\* **Puertos.** Enviamos también el material a los distintos puertos que tienen relación con los portuarios del Estado español.

\* Las relaciones con el pequeño Sindicato de Suiza, están abandonadas porque parece algo extraña la persona que sirve de puente.

\* La propuesta del Sindicato italiano es digna de tomar en cuenta. Ellos basan esas posibilidades en sus relaciones con grupos de Dinamarca y Holanda, además de nuestras mutuas aportaciones.

En este sentido nos es fundamental estudiar la situación económica europea, con material que nos debían de mandar desde el Parlamento Europeo.

## AMERICA

\* Enviamos material a Argentina, Costa Rica, Cuba, Nicaragua, Guatemala, El Salvador

\* Nos piden que procuremos enviar a Quebec, por su problemática nacional

\* Argentina. Hay un Sindicato progresista en una gran ciudad, Córdoba, "Luz y Fuerza".

\* Chile. Dentro de poco va a ser posible conectar con dos sindicalistas que salen en gira por Europa y pertenecen al MIR-dirección.

\* Del Perú tenemos una serie de direcciones, pero antes es conveniente clarificar de dónde nos han llegado.

\* Nicaragua. Se han visitado dos veces a los sindicatos; pero es necesario dar el paso de pedirles más colaboración para nuestro reconocimiento internacional.

\* Cuba. Sólo silencio.

\* El Salvador. Nuestra aportación a la campaña tiene que repercutir en una mayor relación. Los del UNTS pasaron por aquí hace dos años y nada hemos vuelto a saber del Sindicato como tal.

\* Guatemala. Hace un año pasó por aquí un sindicalista y por su mediación nos llega propaganda del PGT, pero no del Sindicato UNSITRAGUA. Ya nos avisó que por problemas de seguridad les sería difícil la comunicación.

\* El tener deportados en Cuba, Venezuela y Panamá debe suponer un esfuerzo por relacionarnos con los sindicatos de tales países.

\* Hace tiempo que recibí propaganda sindical del Brasil (a través de HB, que estuvo en un Congreso) y todavía no la he leído.

## AFRICA

\* Las posibilidades de que nos visite SACTU de Africa del SUR, se van desvaneciendo. Es necesario insistir por la importancia de su lucha.

\* También es necesario dar pasos para concretar con los sindicatos de aquéllos países donde tenemos deportados.

\* Un dirigente de la OLP, quedó en enviarnos la dirección de un Sindicato, pero todavía no ha llegado.

## PAISES DEL AREA SOCIALISTA

Envío material a Bulgaria, Hungría, Checoslovaquia, además de a la FSM y a las revistas a que estamos suscritos.

\* Como Alfonso hace un año, otro compañero visitará al dirigente sindical de Hungría.

\* A la espera de que el ex-dirigente de Checoslovaquia con quien me entrevisté en Madrid me conteste.

(\*) ELB, aunque naturalmente no pertenece al área de internacionales se potenciará relación para información y ayuda con el Sindicato ELB

## RESUMIENDO OBJETIVOS

1 Potenciar a EKIN, sobre todo en el Estado español, por nuestras relaciones sindicales.

2. Estudiar esa posibilidad de alternativa político-sindical europea. Antes y con material del Parlamento, estudiar la situación económico-político-sindical

3. Dar pasos a la integración en la FSA. Un paso es conseguir que nos invite como observadores a un Congreso.

El 13 de Octubre hay una jornada sobre LA DEUDA EXTERNA.

4. Relación estrecha con los sindicatos de los MLN: Irlanda, Centroamerica-Chile.

### MEDIOS

1. El envío de material como Sindicato se restringe a sólo otros sindicatos y grupos sindicales.

#### 2. REVISTAS PAGADAS:

Se reciben:

Flashes y MSM de la FSM.

Boletín de Información.

Revista Internacional de los P. Comunistas.

Un folleto (hoja doble) del Perú. Y esperamos recibir lo mismo de Argentina y Guatemala.

Estamos suscritos pero no recibimos:

Tiempos Nuevos de la URSS.

STP, de la URSS.

\* Una pregunta que me hago es ¿COMO APROVECHARLOS? ¿Fotocopiando algunos artículos que parezcan interesantes?.

Debemos suscribirnos también a la revista de la CIOLS.

#### 3. SALIDAS

\* Aprovechando todos los foros a donde nos inviten (que son muy pocos).

\* Aprovechando las vacaciones de militantes. Este año uno va a Hungría y otro a Nicaragua-Costa Rica. Atención a ver si alguien va a Irlanda en el viaje preparado por HB-HEGAZ.

Una visita vale más que muchas cartas.

4-Recibimiento de gente que viene.

Se nos insiste mucho en este punto. "Tiene que conocer Euskadi desde dentro".

5-Archivo. Estamos empezando. Hace falta un archivo que guarde:

- Toda la CORRESPONDENCIA.

- Todos los INFORMES tanto nuestros como de otras organizaciones de KHK.

- MATERIAL que nos llega de fuera.

- MATERIAL que nosotros publicamos. Aquí hay un gran vacío. Todavía no hemos hecho el folleto que explique que es LAB, para poder mandarlo fuera.

- Recortes de prensa: Egin-Punto y Hora-Argia. Tanto de problemas de aquí como de cuestiones internacionales.

6-Material de regalo. Se hecha en falta: por ejemplo, libros, pegatas, llaveros.

7-Atendiendo a uno de nuestros objetivos "interiorizar el internacionalismo", dar importancia:

a) Artículos en IRAULTZEN, procurando que sean artículos de fondo sobre problemas actuales a nivel mundial, (Perestroika, deuda externa, marcha de organismos internacionales, etc...). La información puntual sobre conflictos tiene el handicap de ser una revista a lo sumo mensual.

b) Relaciones con Askapena; orientado y potenciando tanto su organización como sus campañas.

8-Vehiculizar las relaciones de sector con otras organizaciones exteriores, dado que es sectorial la estructura de otros sindicatos.

N.B.-La información de internacionales se pasará a la Permanente para que ella la vehiculice a los herrialdes.

Plantear a la Permanente con exposición detallada, aquéllos puntos que deban de ser debatidos en el SN.

Entresacar de las revistas aquéllos artículos que se consideren interesantes.



**L**ANGILE  
**A**BERTZALEEN  
**B**ATZORDEAK