

P O N E N C I A

I I I C O N G R E S O



ORGANIZACION

# ORGANIZACION



*«La disciplina/ley estrangula la creatividad.  
La creatividad/libertad destruye la necesaria organización.*

*La tragedia de toda organización es  
el antagonismo entre ley y libertad,  
entre disciplina y creatividad,  
pues tanto unas como otras son necesarias.»*

*«El equilibrio nace de la tensión:  
firmes como el roble,  
flexibles como el junco»*

# SUMARIO

## **0.- INTRODUCCION**

## **1.- LOS OBJETIVOS QUE NECESITAMOS CUBRIR**

## **2.- ANALISIS DE LA REALIDAD ORGANIZATIVA**

### **2.1.- ¿COMO ACERCARNOS A LA PROBLEMATICA ORGANIZATIVA?**

2.1.1.- Desde una perspectiva integradora

2.1.2.- Desde una perspectiva dinámica y no estática

### **2.2.- UNA VISION GENERAL**

2.2.1.- Respecto a estructuras

2.2.2.- Respecto a personas y dinámicas

### **2.3.- DETECCION Y LOCALIZACION DE PROBLEMAS**

## **3.- ALGUNAS REFLEXIONES TEORICAS**

### **3.1.- LA MILITANCIA EN LA TRANSFORMACION SOCIAL**

3.1.1.- La libertad como eje y motor

3.1.2.- La caracterización o estilo de militancia

3.1.3.- Desequilibrios en la militancia

3.1.4.- La necesidad de la organización de militantes

### **3.2.- LA DIRECCION EN EL M.O.: LA EXPERIENCIA HISTORICA**

3.2.1.- La insuficiencia del reformismo

3.2.2.- La insuficiencia del vanguardismo

3.2.3.- La insuficiencia del espontaneísmo

### **3.3.- DIRECCION/DINAMIZACION EN EL M.O. EN EUSKADI HOY**

### **3.4.- PROCESO REVOLUCIONARIO (DE TRANSFORMACION SOCIAL) VASCO**

## **4.- PROPUESTAS Y LINEAS DE SOLUCION**

### **4.1.- CRITERIOS ORGANIZATIVOS**

### **4.2.- VISION GENERAL DE LA ORGANIZACION**

### **4.3.- ESTRUCTURAS DE INTERVENCION**

#### **4.3.1.- De Acción Sindical**

4.3.1.1.- Sección Sindical

4.3.1.2.- Unión Sindical

4.3.1.3.- Subsectores

4.3.1.4.- Sectores

4.3.1.5.- Conflictos

#### **4.3.2.- De Acción Institucional**

#### **4.3.3.- De Acción Reivindicativa**

4.3.3.1.- Zonales

4.3.3.2.- Provinciales

4.3.3.3.- Nacionales

#### 4.4.- ESTRUCTURAS DE ANALISIS Y REFLEXION

##### 4.4.1.- Aparatos

- 4.4.1.1.- Organización
- 4.4.1.2.- Finanzas
- 4.4.1.3.- Comunicación
- 4.4.1.4.- Relaciones Internacionales
- 4.4.1.5.- Secretaría Técnica Jurídica
- 4.4.1.6.- Secretaría Técnica Económica
- 4.4.1.7.- Formación

##### 4.4.2.- Areas de trabajo

- 4.4.2.1.- Euskaldunización
- 4.4.2.2.- Salud Laboral
- 4.4.2.3.- Organización Científica del Trabajo
- 4.4.2.4.- Formación Profesional
- 4.4.2.5.- Mujer
- 4.4.2.6.- Juventud

#### 4.5.- ESTRUCTURAS DE REPRESENTACION INTERNA

##### 4.5.1.- Zonales

##### 4.5.2.- Provinciales

##### 4.5.3.- Nacionales

##### 4.5.4.- Congreso

# **O.- INTRODUCCION**

## CONTEXTO DE LA PONENCIA

- 1 Esta ponencia no se puede entender aislada del resto de ponencias del Congreso: debe responder a un análisis de la realidad que nos sitúa; a una valoración de ese análisis (ejes del enfrentamiento abertzale de clase,...); a una selección de los elementos a los que vamos dirigir nuestra intervención; al establecimiento de prioridades en nuestra intervención; etc...
- 2 Todos estos elementos previos los tenemos que tener resueltos en el debate del resto de ponencias, pues la organización no es un elemento técnico, instrumento «neutral», independiente de los elementos indicados en el párrafo anterior.
- 3 La reflexión que realicemos sobre «organización», por tanto, ha de ser coherente y consecuentemente con:
  - a.- Los presupuestos básicos de los que partimos:
    - Objetivos estratégicos: Independencia y Socialismo
    - Modelo de dirección/dinamización: KAS, Bloque Dirigente
    - Objetivos tácticos: Alternativa KAS (específicamente un marco autónomo de relaciones laborales, espacio económico propio,...)
  - b.- La realidad que nos rodea: análisis de coyuntura (aspectos económicos, ideológicos y políticos)
  - c.- El papel básico a jugar en esta coyuntura: nuestra concreta intervención político-sindical.

## MECANICA Y METODOLOGIA

- 4 No pretendemos que la ponencia de organización recoja todas las concretas respuestas necesarias, sino sólo aquellos aspectos que determinen y condicionen las respuestas; es decir, debemos debatir y decidir los aspectos generales (que no es igual a ambiguos, abstractos,...).
- 5 Con posterioridad al Congreso, cada órgano y cada persona que asuma su particular responsabilidad habrá de desarrollar y concretar todo lo demás bajo las orientaciones y tendencias más generales que finalmente aprobemos (infraestructura, elección,...).

# 1.- OBJETIVOS ORGANIZATIVOS QUE NECESITAMOS CUBRIR

- 6 Los objetivos a los que necesitamos responder con la organización, están ya prefigurados en el resto de ponencias del Congreso. Es decir, derivado de los análisis, planteamientos y decisiones que en ellas se señalan, podemos ser capaces ahora de determinar cuáles son sus consecuencias en el ámbito organizativo.
- 7 Vamos a intentar recogerlos seguidamente, para que centremos lo más correctamente posible el debate y las decisiones que podamos adoptar. Vamos a recoger, por tanto, aquellos objetivos que tienen trascendencia en el ámbito organizativo (y no sólo desde la perspectiva de «cambios en el organigrama», sino también desde otras, como los cambios en el «estilo de militancia», cambios a la hora de entender «la dirección»,...). Serán las respuestas a la pregunta ¿qué pretendemos con la organización?:
- 8 • Una correcta dirección/dinamización político-sindical en nuestro ámbito de intervención: la clase trabajadora vasca.
  - 9 • Una imbricación eficaz y precisa de nuestra realidad organizativa en el conjunto del MLNV, especialmente en el Bloque, que nos permita vehicular nuestra aportación al conjunto del proceso de transformación social y recibir las aportaciones de ese conjunto a nuestra intervención.
  - 10 • Estabilizar los medios necesarios para mantener visión panorámica y flexible, sistematizada y rigurosa de la compleja realidad social, económica,...
  - 11 • La elaboración de propuestas, líneas, ... de intervención (tanto concreta como de carácter más global) desde los propios niveles organizativos que lo necesiten, con una significativa mayor calidad en aquellas áreas que ya estamos desarrollando y extendiéndonos y profundizando en otros aspectos.
  - 12 • Desarrollar dinámicas y metodologías que permitan a las personas y estructuras organizativas ser espejo y reflejo en el seno de la clase trabajadora vasca del tipo de sociedad alternativo en la que el Pueblo Trabajador Vasco encuentre caminos de transformación social.
  - 13 • Integrar en la dinámica interna (canales de participación, abrir campos de intervención y análisis, ...) los intereses inmediatos y globales de fracciones de clase en creciente dispersión: economía social, parados y paradas, trabajadores y trabajadoras de pequeñas y medianas empresas, economía sumergida,...
  - 14 • Aceleración y finalización del proceso de euskaldunización interna en las estructuras de representación interna, aparatos y áreas de trabajo; instauración de dinámica constante y progresiva de euskaldunización en las estructuras de acción reivindicativa y acción sindical; asegurar la comunicación cotidiana en euskera, tanto a nivel interno como externo.

## **2.- ANALISIS DE LA REALIDAD ORGANIZATIVA**

- 15 No vamos a realizar un análisis «de arriba abajo», de toda la organización, sino que en este apartado sólo pretendemos detectar qué aspectos organizativos debemos modificar, DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS OBJETIVOS QUE NECESITAMOS CUBRIR, objetivos que necesariamente han de estar aclarados en el resto de ponencias y que en el apartado anterior de esta misma ponencia hemos intentado recoger.

### **2.1.- ¿COMO ACERCARNOS A LA PROBLEMÁTICA ORGANIZATIVA?**

#### **2.1.1.- DESDE UNA PERSPECTIVA INTEGRADORA**

- 16 Los problemas que podamos tener —desde el punto de vista organizativo— contienen siempre «algo de razón»: son «exageraciones» o desequilibrios de aspectos positivos y necesarios. Por ejemplo, el voluntarismo es una deformidad, una «exageración» de la capacidad individual y colectiva de modificar la realidad, de intervenir activamente en ella; cuando el resto de aspectos y elementos organizativos no están o no pueden estar suficientemente desarrollados (análisis de la realidad, medios,...) esa capacidad de intervenir se transforma, por degeneración, en voluntarismo.
- 17 Para modificar y eliminar problemas organizativos lo esencial es buscar el equilibrio, que sólo existe cuando hay tensión, tensión dialéctica: unas veces rebajaremos el aspecto positivo deformado, otras veces aumentaremos los aspectos que no han crecido. No se trata de «cortar/eliminar» lo que pueda haber crecido exageradamente, sino de alimentar proporcionadamente todos los aspectos: hay que comer poco de muchas cosas y no comer mucho de pocas, ya que... indigesta.

#### **2.1.2.- DESDE UNA PERSPECTIVA DINAMICA Y NO ESTÁTICA**

- 18 No es la perspectiva del «control» la que hace desarrollar una organización como la nuestra, sino desde la perspectiva de la participación activa. No se trata de ver quien cumple, sino quien participa; no se trata de ver cómo se cumple, sino cómo se participa; no se trata de, en definitiva, diseñar una organización que no genere problemas, sino una organización útil para la transformación social y que, por definición, tiene que generar «problemas» (que normalmente, además, son momentos y lugares de acumulación de tensiones positivas, que necesaria y convenientemente deben tener lugar).
- 19 Ninguna estructura (especialmente «las de arriba») debe de ser «tapón», obstáculo para el desarrollo y actividad de otras,.. La actividad transformadora de la organización está en las estructuras que más directamente están en contacto con la clase, con el Pueblo Trabajador Vasco, y hemos de tener el convencimiento pleno de que cualquier «problema» que

en ellas se plantee obedece a causas concretas y reales. Se trata, por tanto, de eliminar y hacer desaparecer un pretendido y nunca justificado «control», sustituyéndolo por el seguimiento y apoyo mutuo, por la escucha y el conocimiento,... Y es precisamente en los momentos de conflicto (del error, de la equivocación,...) cuando hay que hacer gala y comprobar la validez de una organización democrática.

- 20 Como consecuencia, debemos dar prioridad a lo flexible, a lo múltiple, a la creatividad, a la participación «no controlada», a la iniciativa, a los avances desiguales,... sin miedo. Sólo podemos encauzar el agua que corre. El reto que tenemos en la organización no es el «control» de lo que hay, sino que haya muchas más cosas de las que hay. Para éllo hay que asumir (aceptar y no «soportar») que es la tensión permanente la que nos hace avanzar: la tensión entre lo que la organización tiene de estático y lo que la organización tiene de dinámico, dando prioridad siempre a lo dinámico.

## **2.2.- UNA VISION GENERAL**

- 21 Desde hace unos tres años (fecha clave es la UN de junio del 88, Reestructuración), nuestra organización —y, en general, todo el MLNV— hemos dado un profundo golpe de timón en toda nuestra actividad transformadora. Sólo hemos de mirar hacia atrás y ver las Uniones Nacionales y Secretariados Nacionales celebrados (con su debate previo en herrialdes y eskualdes) y los temas, que nos han permitido el desarrollo de análisis de coyuntura, de reformulaciones estratégicas y organizativas de capital importancia, el reacondicionamiento de estructuras, etc,...
- 22 Todo éllo ha tenido un resultado para nuestra organización netamente positivo: hemos profundizado y afinado más nuestra intervención inmediatista e iniciado nuestra intervención en otras áreas más globales (posicionamientos, acción institucional,...), hemos crecido cuantitativa y cualitativamente, hemos asentado militancia,...
- 23 Pero aún hay factores que se resisten a integrarse definitivamente y totalmente en este proceso de adaptación y que son factores que siempre —de alguna manera— han existido, pero que hasta ahora no han sido factores obstáculo, factores determinantes; hasta ahora, estos aspectos han sido arrastrados por el conjunto de modificaciones operadas.
- 24 Decíamos en la UN de junio del 88 que «... De los aciertos y deficiencias que observemos a partir de la puesta en marcha del nuevo modelo de estructura, tenemos que extraer conclusiones a homologar en la nueva fase que debemos abordar». Pues bien, lo que pusimos en marcha en esa UN —también lo que ya traíamos de antes y que no hemos dejado— es de donde tratamos extraer conclusiones, asentar, marcar tendencias de desarrollo,... para esa fase en la que ya hemos empezado a caminar.
- 25 A la hora de entrar a abordar todo éllo, las cuestiones organizativas las podemos situar y plantear (desde una perspectiva teórica analítica) como consecuencias derivadas del concepto y modelo de «dirección/dinamización». Pero esto —que es decir «todo»— es decir nada: es necesario concretar más el análisis teórico e intentar descender hasta aquellos aspectos que puedan globalizar más las deficiencias, aquellos aspectos que sean más comunes a nuestras deficiencias.

## 2.2.1.- RESPECTO A LAS ESTRUCTURAS

- 26 Nuestra actividad externa se viene desarrollando en estas áreas:
- La Negociación Colectiva: empresas y administración (en su faceta de patronal).
  - Los Conflictos Económicos: en las empresas.
  - Los Conflictos Jurídicos: frente a las empresas, frente a la administración/patronal y frente a las instituciones.
  - Las Instituciones socio-laborales.
  - Las Relaciones Internacionales.
  - Las acciones en problemáticas comunes al MLNV.
- 27 De entre estas áreas, en las que más hemos desarrollado nuestra actividad —y, por tanto, las que más energías y recursos organizativos han absorbido— han sido y aún son: la negociación colectiva, los conflictos económicos, los conflictos jurídicos y las acciones comunes al MLNV. Han sido, por tanto, las áreas de «intervención inmediata» las que han focalizado nuestra actividad organizativa.
- 28 Todas nuestras estructuras internas giran alrededor de estas acciones y actividades de «intervención inmediata». Aunque algunas estructuras tienen la específica responsabilidad de desarrollar tales actividades (A.R. en especial), otras son su verdadera «infraestructura logística» (asesoría económica y jurídica, propaganda, formación interna,...) y prácticamente han estado enfocadas y determinadas por ellas. Es decir, podemos afirmar que la intervención inmediatesta, urgente, inaplazable,... ha absorbido más del 90% de nuestras energías y recursos organizativos, en detrimento de otras áreas de trabajo y en detrimento también del análisis, de la elaboración de un estrategia previa y planificación de esa misma «intervención inmediatesta» (sin que contenga este término en este caso ningún matiz negativo).

## 2.2.2.- RESPECTO A PERSONAS Y DINAMICAS

- 29 El aspecto deficitario central en estos ámbitos hay que situarlo en lo que podríamos llamar «inercia» de determinadas degeneraciones en la militancia y en las dinámicas de trabajo.
- 30 Hemos constatado repetidamente (tanto al hilo de reflexiones propias y específicas nuestras, de LAB, como al hilo de las realizadas en el ámbito del Bloque), la estabilización y no evolución de unas formas y maneras de entender la militancia, la actividad en los ámbitos específicos de intervención, lenguaje y vehículos de comunicación, etc... que, lejos de favorecer el avance del proceso de transformación social, ayuda a la propia estrategia del enemigo (aislamiento, enguetización, muro,...).
- 31 No cabe duda de que existen factores externos, objetivos, que nos determinan en negativo (la misma inaplazable necesidad de respuestas inmediatas e inmediatestas vistas en el apartado anterior, la influencia ideológica del sistema,...). Nos es necesario en este momento prescindir de ellos —que no significa minusvalorarlos ni no reconocer su centralidad—, ya que queremos intentar articular medidas sobre factores sobre los que podemos tener una cierta influencia y capacidad de cambio más o menos inmediato (y decimos «cierta influencia», no capacidad total).
- 32 Nos referimos al conjunto de aspectos referidos al «estilo de militancia» (actitudes y aptitudes, comportamientos, responsabilidades, ubicaciones, formación permanente, flexibilidad,...) y a la dinámica interna de trabajo (planificación, evaluación, preparación previa de tareas, metodologías, comunicación interna y externa,...).

- 33 En el proceso del desarrollo de nuestra labor —como organización y como personas— de la «dirección/dinamización» en nuestro ámbito de intervención, factores y aspectos como los expuestos empiezan a tener importancia determinante y nos urge actuar sobre ellos para su encaje y —lo que es más importante— para aprovechar su funcionalidad dentro de la estrategia general: no se trata de que no nos «estorben» sino, al contrario, de que se desarrollen al ritmo y requerimientos de la estrategia general de transformación social.
- 34 Creemos que tenemos la necesidad de iniciar análisis y reflexiones sobre todo esto, conscientes de que su relativa «novedad» nos hace reticentes, desconfiados/as. Pero, a la vez, con la seguridad de que por ahí también hay que caminar.

### **2.3.- DETECCION Y LOCALIZACION DE LOS PROBLEMAS**

- 35 Desde esos núcleos fundamentales o tendencias generales, que nos ha marcado la dinámica y desarrollo organizativo, es desde donde propone esta ponencia la observación y el análisis del actual estado organizativo, la constatación y detección de problemas más concretos que nos llevan —por inercia— a no poder responder con la intensidad que creemos necesaria a los objetivos que nos estamos marcando.
- 36 Unos problemas son originados por las personas, otros por la propia estructuración interna (organigrama, composición de órganos,...) y otros por las metodologías y dinámicas que imprimimos a las estructuras (periodicidad de reuniones, preparación,...):
- 37
- Personales:
    - pérdida de tensión militante.
    - no aceptación vital de la crítica/autocrítica.
    - resistencia al trabajo en equipo.
    - falta de formación.
    - malas ubicaciones.
- 38
- Estructurales:
    - localismo, que determina análisis, valoraciones, soluciones,...: empresa, sector, eskualde, herrialde.
    - identificar trabajo sindical con reuniones.
    - mezcla y superposición de tareas de dirección y tareas de intervención directa permanente.
    - provisionalidad e indefinición de órganos y funciones (AR en especial,...).
    - indeterminación de órganos y responsabilidades concretas ante nuestras responsabilidades para con el MLNV.
- 39
- Metodologías y dinámicas:
    - ausencia de planificación y evaluación.
    - tratamiento y transvase información.
    - no concreción y sistematización de tareas.
    - estanqueidad entre las distintas responsabilidades.
    - principio de autoridad —> nulo debate
    - falta de preparación y método de debates
    - mala dinámica de las reuniones: moderador,...
    - seguridad
    - claridad en los objetivos de cada reunión o tema: de mera información, de debate, de decisión.

- 40 Para la reorientación de estos problemas no existe «varita mágica». Como en todo, su superación sólo va a venir del desarrollo conjunto y simultáneo de un «montón» de medidas (de tipo personal, de tipo estructural y de tipo metodológico), que son las que deberemos articular a partir de finalizar el Congreso.
- 41 Previo a ello —una vez que ya tenemos aclarado tanto los objetivos que la organización debe desarrollar como una radiografía organizativa, aproximada y esquemática, de aquellos problemas con que nos encontramos a la hora de desarrollar tales objetivos— es necesario que hagamos algunas reflexiones teóricas que nos puedan aportar algo de luz antes de entrar a proponer y decidir el tipo de medidas y las propias medidas a articular: éste será el objetivo del siguiente capítulo o apartado de la ponencia de organización.

### **3.- ALGUNAS REFLEXIONES TEORICAS**

- 42 Trataremos en este apartado de ofrecer un cuadro de los principales aspectos teóricos que nos pueden dar alguna luz acerca de los objetivos y problemas que en los apartados anteriores hayamos determinado y detectado. No es, por tanto, un «compendio» o «enciclopedia» de teoría organizativa, sino que sólo tocaremos aquéllos aspectos teóricos que ofrezcan utilidad y den luz a la hora de modificar nuestra organización.

#### **3.1.- LA MILITANCIA EN LA TRANSFORMACION SOCIAL**

- 43 No pocas de las conclusiones —y no pocas veces— que normalmente sacamos de un análisis de la situación organizativas, las situamos en la «entrega», en la «conciencia militante», en el «relajo de la militancia»,... y similares.
- 44 El problema con que nos encontramos —cuando este tipo de constataciones son ciertas— consiste en la imposibilidad de articular medidas organizativas colectivas, pues entramos en el campo de la propia personalidad de los/as militantes y este es un campo difícil, resbaladizo y donde, además, poco hemos «buceado».
- 45 Pero, sin embargo, la militancia, es el basamento, el cimiento donde se soportan las responsabilidades, los organigramas,... la organización, en definitiva. Sin militantes concretos/as no hay Movimiento Obrero, no hay lucha por la transformación social,... pues la militancia es el punto de partida real del proceso histórico de fondo.
- 46 Es por esto que nos es necesario empezar a reflexionar sobre este campo, aunque seamos absolutamente conscientes de que vamos a ser cada persona la que pongamos en marcha los correspondientes mecanismos, actitudes,... que nos permitan progresar. Corresponderá a la organización el favorecer, la no obstaculización,... de aquéllo que cada militante veamos que tenemos que hacer.

##### **3.1.1.- LA LIBERTAD COMO EJE Y MOTOR DE LA MILITANCIA**

- 47 El eje de la participación activa (militancia) en la transformación social es la LIBERTAD, como voluntad o determinación por la superación de las distintas opresiones que el modelo social en que vivimos nos impone. Buscamos la comunidad de hombres y mujeres libres, el trabajo creador, las relaciones solidarias,... (Marx: «... una asociación en que el libre desenvolvimiento de cada persona será la condición del libre desenvolvimiento de todas»).

### 3.1.1.1.- DISTINTOS CONCEPTOS DE LIBERTAD:

48 Pero la LIBERTAD es una bandera de muchas cosas distintas y contrapuestas (liberalismos, mesianismos,...), por lo que podemos decir que subyacen debajo distintos conceptos de libertad:

49 a) Concepto idealista (o burgués). La libertad es la ausencia de límites a la propia voluntad individual; como ésto es inexistente, «utópico», la libertad individual tiene dos fronteras: nuestra libertad termina allí donde empiezan los intereses legítimos de las demás personas y nuestra libertad termina allí donde empieza «el bien común» (lo pactado para poder convivir). La libertad así entendida es «absoluta», no mediatizada por las condiciones concretas en que vivimos.

50 Debajo de esta forma de entender la libertad, late un concepto falso de la persona: hombre/mujer = individuo. Pero la persona no es sólo ni fundamentalmente «individuo», es también y con igual esencialidad un ser solidario (necesitado de proyectarse hacia los demás «individuos» y necesitado de recibir proyecciones de los demás «individuos»). Esta forma idealista de entender la libertad, habla de una parte de lo que la persona es y toma esa parte como el todo. La libertad así entendida, como decisión individual, no es coherente ni responde a la dimensión solidaria que también radica en la persona.

51 Tampoco (y esto ya está suficientemente criticado desde el marxismo y asimilado) es el «ensueño de una acción independiente de la naturaleza», pues el «individuo» no existe ni puede existir desligado de sus concretas condiciones de existencia. Es decir, la persona no contiene la libertad dentro de sí misma (como una especie de «virtud» natural, transmitida genéticamente) pero que al contacto con los demás y con el bien común encuentra límites que debe asumir, sino que la persona se va haciendo libre en la medida en que las concretas condiciones de existencia se van activamente modificando mediante la praxis individual y colectiva.

52 b) Para algún tipo de marxismo (también para algún tipo de creyentes religiosos/as), la libertad es el acto de comprender la necesidad: conocer las leyes objetivas de la naturaleza y de la sociedad (o las leyes de Dios) y ese conocimiento nos indica de manera estricta lo que se debe hacer. La libertad consistiría en hacer o no hacer lo que las leyes indican que hay que hacer. Subyace debajo un planteamiento previo, el de las relaciones sujeto/objeto, planteando una absoluta separación entre la subjetividad y el mundo objetivo, considerando a lo subjetivo como una mera segregación de lo objetivo (lo subjetivo es un reflejo de lo objetivo), teniendo la prioridad absoluta el mundo objetivo.

53 Pero esta separación y prioridad nos conduce a la fetichización de las formaciones y estructuras sociales y de sus procesos evolutivos, atribuyéndoles cualidades casi «divinas», y reduciendo a la persona a ser esclavo... o devoto. Es cierto que las leyes de la naturaleza —las que descubrimos con la física, la química, la biología,...— contienen una objetividad determinante e incluso nos vienen dadas antes de la misma existencia del ser humano, pero ésto no es trasladable al campo de las leyes de la historia del ser humano (son producto del propio ser humano, no gozan del mismo carácter «científico» que las de la propia naturaleza,...). No existe una «necesidad mecánica» en la historia del ser humano y la «determinación» que en ésa historia existe es de otra índole: es sólo una posibilidad, un posible destino, una tendencia, una aspiración,... es una «necesidad» que se debe realizar para que el ser humano y su historia tengan un sentido, pero que perfectamente se puede no realizarse (lo que muchas veces decimos y oímos: «socialismo o barbarie»; y la barbarie, el capitalismo, puede prolongarse para siempre).

### 3.1.1.2.- POR UN CONCEPTO DE LIBERTAD DISTINTO

- 54 Qué puede ser para nosotras, personas que decimos comprometernos con la transformación social, la LIBERTAD?:
- 55 Ya hemos hablado de lo distintas que son la necesidad natural y la necesidad histórica: la una contiene un altísimo grado de predeterminación (sabemos que un objeto va a caer si lo soltamos de la mano) y la otra muy poco grado de pre-determinación. Ello no quiere decir que el materialismo histórico (la «ciencia» más apropiada para investigar las sociedades humanas y que se vale de las ciencias sociales, como la economía, la sociología, la psicología,...) no nos valga para nada, pues no nos aporta «la certeza» de lo que va a ocurrir al hacer tal o cual cosa; al contrario: nos es necesario analizar la historia del ser humano, su pasado y su presente, para poder conocer el marco donde se va a desenvolver nuestra acción presente y futura, para conocer las tendencias presentes/existentes y desarrollarlas,... para que lo que hoy es sólo una posibilidad lo podamos hacer real. El comunismo (o como lo queramos llamar —el futuro que queremos y deseamos— y también, por ejemplo, la «modificación del marco jurídico-político actual», alternativa KAS, etc...) no es una ley necesaria, un destino previamente marcado, sino que será una realidad histórica en la medida en que lo construyamos, en que lo vivamos y lo hagamos cada vez más real,... más «necesario».
- 56 La libertad es, fundamentalmente, saber que lo que hay que hacer está en nuestras manos, pues el marco de nuestras condiciones concretas puede ser y ES transformado por nuestra lucha. Si es necesaria una sociedad libre, lo es porque luchamos por ella, porque lo que hoy es solamente posibilidad lo obligamos a ser real con nuestra intervención individual y colectiva. La libertad consiste precisamente en la conciencia de que no podemos ser «neutrales» en la historia (ya neutrales conscientes, porque va a ocurrir lo que quiero que ocurra; ya inconscientes, por que no vale para nada lo que yo pueda hacer; ya pasotas, porque nada me importa), pues la neutralidad tiene el efecto concreto de dejar que el actual estado de cosas no se modifique. Y esta conciencia de que el destino del ser humano y de mi propia persona está en mis/nuestras manos, es una conciencia operativa: ¿que estoy haciendo?, ¿qué puedo hacer?, ¿con quién?... Y es una conciencia que provoca una opción personal, un compromiso personal global, que hace que todos los aspectos vitales y existenciales de la persona sean catalizados, influidos.
- 57 Y nos sentimos libres no por lo ya conseguido, por lo ya alcanzado de la utopía que perseguimos (por la abundancia, por las necesidades ya satisfechas,...), sino por la misma praxis y dinámica vital de la persona que construye su historia tendiendo a ver satisfechas sus necesidades y las de las demás personas, las cuales son REALMENTE —y no filantrópicamente— también las suyas.

### 3.1.2.- LA CARACTERIZACION O ESTILO DE MILITANCIA:

- 58 Antes de seguir, conviene hacer una observación: cuando hablamos de la «militancia», de la «persona militante»,... no se pretende hacer un canto a la individualidad: ya más arriba se ha intentado establecer que la persona es esencialmente solidaria y esta misma ponencia pretende abordar el tema de organización, el tema del colectivo de militantes.
- 59 Vamos a desarrollar seguidamente una serie de características, algo así como «el dibujo» de la persona militante, el conjunto de características al que hay que tender, en la medida en que podamos y en tensión permanente de superación. La ordenación que se hace de ellas es meramente expositiva, pues el proceso de conformación de la persona militante

es un proceso dialéctico entre las cuatro dimensiones que se apuntan y en la complejidad de cada una.

60 Así pues, la persona militante se conforma y proyecta a través del crecimiento de estas dimensiones:

A.- A NIVEL DE «TEORIA»:

- 61 • Conoce la realidad social en que se vive y que se quiere transformar: poder llegar a elaborar una representación objetiva, «científica», rigurosa de la realidad y a dominar la metodología de su construcción (elementos teóricos mínimos necesarios,...).
- 62 • Conoce los objetivos de la transformación social: objetivos estratégicos, tácticos y coyunturales.
- 63 • Conoce el proceso de transformación de la realidad actual hacia los objetivos de esa transformación: proceso que puede orientarse, preverse en la medida en que es posible en función de los análisis, reflexión colectiva, capacidad combativa,... Conocer la estrategia del proceso.

B.- A NIVEL DE «PRACTICA»:

- 64 • Es activa: presencia activa. Conoce los problemas y los «airea», provoca el debate, plantea iniciativas, crítico/a y autocrítico/a,...
- 65 • Es organizadora: busca siempre la manera de involucrar al resto de personas, de comprometerlas, de incitarlas a participar, procura coordinar las iniciativas,...
- 66 • Es «educadora»: lo que dice, lo que hace y los instrumentos organizativos en que está es lo que cuestiona e interroga a las demás personas, es lo que genera conciencia, capacidad de lucha, ... pues todo ésto no se lleva innato, sino que se adquieren y se hacen en la experiencia, en la práctica. No es dogmática ni sectaria, sino flexible, atenta a las necesidades concretas, al nivel de conciencia, ... se adapta para poder intervenir.

C.- A NIVEL DE «ORGANIZACION»:

- 67 • Tiene sentido democrático:
  - 68 – Capta el papel y función de los órganos internos, de los procesos de decisión y de elaboración de análisis y líneas de trabajo.
  - 69 – Capta el sentido de la unanimidad y su proceso, por encima de los votos o de la contraposición mayoría/minoría, pues todas las discrepancias tienen causas concretas y nadie tenemos el privilegio de la verdad ni el martirio del error.
  - 70 – Capta que la democracia reside en el estudio y debate, en la participación activa, en la incitación a participar,...
- 71 • Tiene sentido de la disciplina: cumple los acuerdos. Es el polo complementario del sentido democrático (sin el sentido democrático no vale para nada), planteando la revisión de lo acordado en los momentos oportunos, sin dejar de ajustarse a lo acordado.

- 72 • Es responsable: realiza activamente la función o tarea encomendada, pues dependemos/dependen del aporte de todas y cada una de las personas militantes (aquí también la puntualidad, asistencia, la búsqueda permanente de medios para mejor cumplir la función o tarea,...).
- 73 • Es disponible: disposición activa a recibir encargos, tareas, funciones,...
- 74 • Tiene sentido de la crítica/autocrítica: en todos los ámbitos (político, organizativo, personal,...), que nace del convencimiento vital de que se puede estar equivocado/a y de otorgar el derecho a que se capten nuestros errores, se nos expongan y se nos exija su corrección.

#### D.- A NIVEL DE «CONCIENCIA SOLIDARIA»:

- 75 • Valora la «afectividad» (a falta de otro término más adecuado): la identificación en las ideas y la práctica colectiva generan lazos afectivos que no hay que evitar sino cultivar, desarrollarlos. Ellos son también parte indispensable del proceso de transformación social, por ser parte de las personas.
- 76 • Vive la solidaridad: es consciente de que ni el «tener» (propiedades, conocimientos,...) ni el «hacer» (activista, está en las movidas,...) agotan la dimensión humana, pues necesita la proyección de ambas cosas hacia las demás personas. Lo que da valor revolucionario, transformador, a las «posesiones» que tengamos cada persona y a nuestro «activismo» (hago esto o aquello porque «me realiza» y estoy a gusto,...) es precisa y únicamente su valor de uso colectivo, comunitario, y no su valor de cambio, de intercambio.

### 3.1.3.- DESEQUILIBRIOS EN LA MILITANCIA

- 77 El proceso de conformación de la persona militante es, por tanto, la interrelación y el equilibrio en el avance de las dimensiones ya señaladas.
- 78 Hay desequilibrio cuando se privilegia y prioriza el avance unidimensional en sólo alguna o algunas de esas facetas:
- 79 El «TEORICISMO». Desequilibrios en el crecimiento de la capacidad teórica:
  - 80 • «Intelectualismo»: creer, promover que la transformación es cuestión de una correcta teoría, intento de solucionar los problemas de acción y organización a base de elaboraciones teóricas y su asunción personal, valoración excesiva de la terminología,...
  - 81 • «Formacionismo»: pensar y fomentar que todo se resuelve por incrementos de la formación, hacer bascular los procesos y medidas a tomar hacia la formación,...
- 82 EL «ACTIVISMO». Desequilibrios en la capacidad de lucha: privilegiar y priorizar la práctica anulando el desarrollo de la capacidad de teorización, de la capacidad organizativa,... Aquí tiene su sede, normalmente, el voluntarismo.
- 83 LA «ORGANIZACIONITIS». Desequilibrios en la capacidad orgánica:
  - 84 • El «democraterismo»: para resolver todo hacen falta reuniones, pidiendo cuentas, votando, discutir,... La democracia es un proceso complejo y dialéctico, en el que

organigramas, funciones, responsabilidades, eficacia,... intervienen y no se pueden dejar a un lado.

- 85 • La «reunionitis»: tratar de echar un trabajo excesivo hacia dentro, proyectar las insuficiencias personales hacia el colectivo, bloquear la praxis personal y colectiva,...
- 86 • El «criticismo»: confundir los procesos de crítica y autocrítica con el chismorreo, con el derrotismo que nace de la duda e insatisfacción eterna y que introducen el desconcierto en el colectivo; infravalorar el momento y lugar adecuado,...
- 87 • El «burocratismo»: la pasividad en el desarrollo de funciones y responsabilidades, tanto personales como colectivas (yo ya he cumplido, ya lo hemos tratado); la estanqueidad de funciones, responsabilidades y órganos, que bloquean a otras personas y órganos (a mí o a este órgano no se nos ha dicho nada oficialmente,...);...
- 88 • El «reglamentarismo»: imposibilitar la resolución de reales problemas a base de resaltar y priorizar las formas en que los problemas se exteriorizan sobre el fondo hay que solventar siempre se hace previo y anterior el llevarlo al órgano adecuado y de la manera establecida,... dejando pudrirse el problema, la iniciativa,...

#### 89 DESEQUILIBRIOS EN EL CRECIMIENTO SOLIDARIO:

- 90 • El «obrerismo»: la no apertura y comprensión de interrogantes y cuestionamientos de comportamientos, ideas, condiciones de trabajo, cuestiones organizativas, luchas,... que provienen de otros campos, culturas,... (feminismo, ecología, buzo/empleado,...) distintos al medio en que la persona militante o la organización estamos.
- 91 • El dualismo personal: separar tajantemente los aspectos político-públicos de los político-privados, pretendiendo que basta con someter los primeros a los procesos de crítica/autocrítica, ignorando que la persona militante es una en todo momento y lugar y con cualquier persona (a las 11 horas tanto como a las 23, en la sede y en la calle, con los compañeros/compañeras de organización y con el resto de personas con quienes mantenemos relaciones).
- 92 • El «afectivismo»: infantilizar las relaciones humanas, desligándolas del marco teórico, del marco orgánico y de la dinámica de la acción, priorizando el «conocerse», el «hablar», buscando el refugio y la dependencia, instrumentalizando las relaciones,...
- 93 • El «personalismo»: generar y acentuar dependencias (de la nueva militancia, de quienes realizan funciones y tareas social y organizativamente sobrevaloradas, de unos órganos sobre otros,...) que frenan el crecimiento militante, la participación,... Reconocer la desigualdad sí, pero ella no debe impedir ni el avance en la toma de autoconciencia de cada persona ni el crecimiento de la responsabilidad y autoorganización de cada órgano.

94 Todo ésto de lo que hemos venido hablando hasta aquí, en este apartado, nos sirve para la reflexión personal sobre nuestra posición ante nosotros/as mismos/as, ante la organización y ante la sociedad en general. Pero también tiene «utilidades» colectivas, organizativas, en la medida en que le demos la importancia que tiene en el desarrollo organizativo, precisamente por el aspecto esencial solidario que radica en la persona. Por ejemplo, a la

hora de acercarnos al «perfil de la persona militante» (a la persona con la que contamos para el presente y futuro), a la hora de incorporar a la formación elementos de este tipo que estén ausentes en el desarrollo de nuestras elaboraciones teóricas, de nuestra práctica militante o de nuestra praxis organizativa (dinámica de grupo, cuestiones de psicología y pedagogía, la importancia de la comunicación y propaganda y metodologías en la intervención concreta —el medio es también un mensaje, el portador influye—, profundizar en el concepto de dirección como dinamización,...),...

### 3.1.4.- LA NECESIDAD DE LA ORGANIZACION DE MILITANTES

- 95 Es tal la interrelación entre las personas (y cada vez más creciente) que sólo en la medida que se superan las necesidades de las demás personas se pueden superar las de cada una. De la misma manera que en el proceso de fabricación de un bolígrafo intervienen miles de personas (mineros/as, diseñadores/as, químicos/as, soldadores/as,...), de igual manera nuestra propia e individual existencia ES PARTE REAL de la existencia de las demás personas y nuestra propia e individual lucha es parte real de la lucha de las demás. Sin lucha colectiva, organizada, no existe la libertad ni existe transformación social, pues la vida y sociedad humana no es la mera suma de personas, sino el resultado de la interacción de las concretas elecciones que vamos haciendo frente a las concretas situaciones en que nos encontramos.
- 96 La colectividad que asume que «el destino está en nuestras manos», la colectividad que plantea su sentido de ser organización precisamente en función de la transformación social, es también sujeto de libertad. Esta colectividad, organización, es lo que Marx llamaba «la comunidad de los proletarios revolucionarios». El sentido de su lucha radica en buscar que toda la colectividad humana pase a ser sujeto de libertad; más en concreto y a «corto plazo», que el Pueblo Trabajador Vasco asuma que el futuro está realmente en sus manos.

### 3.2.- LA DIRECCION EN EL M.O.: LA EXPERIENCIA HISTORICA

- 97 Muchas veces situamos la pérdida de capacidad transformadora en términos estrictamente económicos: cuando hay elevación del nivel de vida, pleno empleo —más o menos—,... decimos que el capitalismo nos adormece; cuando hay disminución, que la precaria situación nos ata aún más a la mano que nos da de comer. Desde esa perspectiva economicista, nos parece que nunca llega ni llegará la transformación social.
- 98 Con éllo no hacemos más que situar el núcleo del capitalismo en la explotación económica, reduciendo todo a un mero robo económico de plusvalía (unas veces más, otras menos). Pero el núcleo es un conjunto múltiple: extracción de la plusvalía sí, pero que al propio tiempo también es alienación del producto del trabajo y cosificación del mismo trabajo y del/la trabajador/a y que simultáneamente, el/la trabajador/a es sometido/a a la dominación política y a la alienación ideocultural. Lo determinante es el conjunto: la simultaneidad de la explotación económica, de la dominación política y de la alienación ideológica.
- 99 Las causas concretas de la pérdida de capacidad de transformación social de la clase obrera también hay que buscarlas en su propia desmovilización como sujeto transformador.

### 3.2.1.-

## LA INSUFICIENCIA DEL REFORMISMO

- 100 El reformismo ha entronizado en la clase obrera la seguridad de que de la propia evolución del capitalismo habrá de devenir otra sociedad más justa, solidaria,... Empezaron por no hacer lo que sus programas y teorías decían y han acabado en teorizar y decir lo que realmente han ido haciendo. Como consecuencia, estas organizaciones ha llevado a la clase obrera a la «neutralidad» en el combate.
- 101 No es casual que el reformismo —nacido del marxismo (marxismo alemán de finales del XIX y principios del XX, II Internacional)— lo haya finalmente abandonado (PSOE, PSI, PSF, PSDA,...).

### 3.2.2.-

## LA INSUFICIENCIA DEL VANGUARDISMO

- 102 Los partidos comunistas nacieron como alternativa a la «traición» reformista de la II Internacional, aunque finalmente han ido reulando en su praxis (económica, política e ideo-cultural) hacia el reformismo y también, finalmente, van abandonando el marxismo. Quedan, en todos los países, grupos de reducida entidad al margen de los clásicos PC o ex-PC.
- 103 Las razones de esta evolución hacia el reformismo quizá haya que buscarlas en el carácter y funcionalidad de la propia organización vanguardista (todavía hoy localizable esta tipología en algunas organizaciones existentes en la periferia del MLNV) y es en lo que nos vamos a extender un poco más, por las influencias reales que en el ámbito organizativo y militante ha tenido y tiene entre nosotros y nosotras:
- 104 a) Una razón de índole teórica, común al reformismo: el mecanicismo, la concepción no dialéctica del proceso de transformación social. Determinismo y mecanicismo («lo nuestro es justo —> vencer es inevitable»), situar como motor único y absoluto al «desarrollo de las fuerzas productivas», minusvalorando el papel de lo subjetivo en los procesos de transformación, de la libertad como polo de tensión dialéctica,... Esto es palpable hoy en los países del Este: se había entendido el tránsito al socialismo como algo que «naturalmente», «necesariamente»,... mágicamente se abre tras la conquista del estado por una organización vanguardista.
- 105 b) Una razón de índole práctica: la conversión de la clase en mero peón de brega de la transformación social, al asumir este tipo de organizaciones la dirección política de las luchas del sindicato y resto de organizaciones. La permanente reivindicación inmediateista, la permanente despolitización,... hacen que la clase pierda perspectiva total y global de su lucha, cayendo en el reformismo. Esta organización militante, para no perder su «contacto» y conexión con el pueblo y la clase, se ven abocadas en consecuencia a ir modificando progresivamente sus representaciones teóricas, su intervención,... hasta la conciencia y práctica reformista a que han llevado al pueblo y a la clase, con lo que van cerrando toda posibilidad de transformación.
- 106 c) Razones de índole organizativa: la propia separación de la función globalizadora y dirigente de la organización de militantes con la mera actividad de otros niveles organizativos (masas,...), funcionamiento interno de las organizaciones (centralismo democrático, burocracia, consignas,...), escisión vida pública/vida privada,...
- 107 Este tipo de organizaciones militantes proyecta a nivel social (y en las propias organizaciones de masas y movimientos en general) lo que ellas mismas son: se hace lo que se

sabe. Las sociedades del este son/fueron la consecuencia lógica de la concepción vanguardista de la organización de militantes y de las relaciones entre esa organización de militantes y la clase.

### 3.2.3.-

#### LA INSUFICIENCIA DEL ESPONTANEISMO

108 Vamos a entender por «espontaneísmo» aquéllas tendencias —también incluso marxistas— que plantean la no necesidad de la organización y que lo argumentan precisamente en base a las «enriquecedoras» experiencias históricas de las posiciones favorables a la organización (reformismo y vanguardismo). En la práctica son personas que están luchando por la transformación social, no son «neutrales» en el combate, pero recelan radicalmente de todo tipo de organización de militantes; incluso aún estando en alguna organización jamás, o muy esporádicamente, tienen una participación activa dentro de ella.

109 Está, en el fondo de este planteamiento, el concepto idealista de libertad, el concepto parcializado individual: yo ya he optado. Pero rechaza el concepto global, en el que simultáneamente y con el mismo carácter esencial está también la dimensión solidaria. Es un repliegue hacia la seguridad, hacia la supervivencia individual.

110 Pero la organización, a pesar de todo, es necesaria: nos crea problemas, pero da eficacia, potencialidad, capacidad, globalidad,... Es el par dialéctico de la persona individual: anularlo supone anular a la propia persona individual, considerarlo supone reconocer y asumir que nos va a provocar tensiones y que esos tensionamientos son precisamente lo que nos hace avanzar.

### 3.3.-

#### LA DIRECCION EN EL AMBITO DEL MOVIMIENTO OBRERO EN EUSKADI HOY

111 • Necesita y debe partir de la inserción e intervención en las concretas problemáticas obreras: nos da realismo y conocimiento de las condiciones de vida y trabajo; nos hace ser parte de la clase trabajadora, la clase trabajadora nos ve como parte suya;...

112 • Su función teórica es:

– formular análisis, para conocer la realidad.

– crítica y análisis constantes de las experiencias, formas de lucha y organización,...

– precisar objetivos y elaborar propuestas de calidad en la intervención.

113 • Dirección/dinamización: pasar de ser «maestros/as» a ser «pedagogos/as», pasar de «enseñar» a descubrir conjuntamente,... Se trata de «convencer» y no de «vencer», se trata de conseguir que la clase trabajadora opte por nuestro proyecto y no de que la gente «se aglomere» a nuestro proyecto.

114 • La dinamización requiere metodología apropiada: dialéctica flexibilidad/firmeza a la hora de presentar nuestros contenidos y de articular nuestra intervención; sentido de oportunidad; adaptación al medio y encaje/asimilación de críticas;...

- 115 • Cuando L.A.B. está presente y actúa en la clase, en la medida en que somos capaces de integrar en nuestra intervención la globalidad que el Bloque nos aporta y de integrar en esa globalidad la aportación que nos proporciona nuestra intervención, es el propio Bloque quien está presente y actúa, provocando el avance de la propia clase.
- 116 • La clase trabajadora no avanzamos «todos/as a la vez»: es necesario establecer estructuras de participación adecuadas a cada nivel de conciencia. Cada persona ha de encontrar en L.A.B. su lugar adecuado para cada etapa de desarrollo de compromiso personal, para cada tipo de compromiso personal.
- 117 • Participación activa: solamente posibilitando la autorresponsabilidad en las bases y militantes, autonomía de niveles organizativos,... podremos ser capaces de evitar/anular las burocracias. Así, podremos extender esta misma experiencia en el seno de la clase trabajadora, transmitiendo también hacia el exterior la voluntad de transformación.

### **3.4.- EL PROCESO REVOLUCIONARIO (DE TRANSFORMACION SOCIAL) VASCO**

- 118 Desde la perspectiva organizativa es un proceso integral:
- 119 • En profundidad: la persona y la sociedad actual somos fruto del efecto conjunto de la explotación económica, de la dominación política y de la alienación ideológica. El proceso asume todas las dimensiones de la persona y de la sociedad: L.A.B., como organización/sindicato «socio-político», asume todas esas dimensiones DESDE su existencia y desarrollo en su específico campo de intervención, la clase trabajadora vasca, al igual que el resto de las organizaciones del Bloque las asumen DESDE su existencia y desarrollo en su específico campo de intervención. LAB es organización socio-política no para «introducir» en la clase elementos exteriores a su lucha, sino como respuesta al esencial carácter socio-político de la propia clase. Sin la profundidad de KAS, nuestra propia «profundidad» no tiene sentido.
- 120 • En extensión: interacción permanente de las luchas existentes desde la independencia y determinación mutua, complementación, ensamblaje y sintonía (dialéctica), que en cada momento o fase del proceso requiere la selección e intensidad del modo determinante de lucha (institucional, masas,...). L.A.B., organización de K.A.S., aporta/recibe para articular desde la globalidad de todas las luchas la dirección/dinamización del Bloque hacia el conjunto de la sociedad vasca y para articular también desde esa globalidad nuestra propia dinamización/dirección hacia el conjunto de la clase obrera vasca. LAB forma parte de KAS no para «coordinar» los otros mundos de lucha en nuestro mundo de lucha obrera, sino para encontrar y lograr que nuestro propio mundo de lucha obrera encuentre su propio camino. Sin el resto de organizaciones de KAS, la existencia organizativa de LAB no tiene ningún sentido.

# 4.- PROPUESTAS O LINEAS DE SOLUCION

## 4.1.- CRITERIOS ORGANIZATIVOS

- 121 Los criterios están —deben estar— directa y necesariamente relacionados con los objetivos que queremos desarrollar y con las deficiencias e insuficiencias del actual estado organizativo. Las medidas concretas a proponer y decidir, han de guardar coherencia con tales criterios con el fin de que el funcionamiento organizativo que buscamos obedezca y responda a los objetivos que nos marcamos. Las reflexiones teóricas vistas en el apartado anterior nos deben orientar y dar luz: dónde está lo prioritario, cual es la relación que guardan entre sí las distintas medidas a adaptar, qué factor puede ser determinante,...
- 122 Así pues, los criterios generales organizativos que nos determinan a la hora de elegir y decidir las medidas concretas serían éstos:
- 123 • Fortalecer las estructuras de intervención directa en la dinámica sindical cotidiana, en los conflictos y en la negociación colectiva (Estructuras de Acción Sindical y Estructuras de Acción Reivindicativa) con capacidad de respuesta a la problemática concreta e inmediata (no dependencia intensiva de asesoramiento, autonomía a todos los niveles,...).
- 124 • Favorecer una natural y permanente «realimentación de militantes» en la organización, para lo que es necesario que existan diferentes niveles organizativos (sobre todo en las estructuras de Acción Sindical y de Acción Reivindicativa) que obedezcan a una graduación del nivel de compromiso que la militancia esté dispuesta a ir asumiendo en cada momento. Esto va unido y es interdependiente de las posibilidades REALES de participación que la organización oferte a la afiliación y militancia (flexibilidad, utilidad,...) en los necesariamente distintos y desiguales órganos, sobre todo sectoriales y de AR Zonal.
- 125 • Fomentar la participación en todos los niveles y estructuras organizativas, lo que se consigue directamente a través de la REAL AUTOORGANIZACION Y RESPONSABILIDAD en cada nivel y estructura y a través de su COORDINACION (conocimiento de lo que se hace y se debate en cada nivel y estructura, apertura a la crítica y autocrítica,...).
- 126 • Clarificar y facilitar la presencia de órganos y responsabilidades concretas en las dinámicas propias del Bloque.
- 127 • Asentar y consolidar responsabilidades de análisis, de reflexión,... en las estructuras de Acción Sindical y en la de Acción Reivindicativa para dar una significativa mayor calidad a nuestra intervención sindical (negociación colectiva, conflictos, aspectos globales económicos, instituciones sociolaborales,...).

- 128 • Dotar a los órganos —tanto de acción reivindicativa como sectoriales— de capacidad para DINAMIZAR y ORIENTAR nuestra intervención, de DAR CUERPO a nuestras intuiciones,... Ello lo conseguiremos, por una parte, retirando a algunos/as de sus componentes obligaciones de intervención directa permanente —con el fin de que puedan dedicarse a tales tareas— y, por otra parte, acertando en su composición (responsabilidades que tienen que estar presentes en esos órganos y personas que mejor desarrollen tales responsabilidades).
- 129 • Progresivo aprendizaje de tareas de mecanografía por parte de quienes directamente lo necesiten, permitiendo colectivizar la ejecución de tareas mecánicas y dando eficacia al trabajo personal.
- 130 • No hay porqué asignar a cada persona una sólo responsabilidad; puede haber casos en que una misma persona asuma dos o más responsabilidades, siempre que respete y desarrolle la dinámica propia que cada responsabilidad tiene. Ni vale la infrautilización ni vale el voluntarismo (misma persona «desarrollando» distintas responsabilidades incompatibles en dinámica,...). Tampoco vale que, tras asumirse teóricamente cualquier responsabilidad, parte de ellas se «trasladen» a otras personas. Pretendemos responsabilidades definidas, duraderas,...
- 131 • Una solución operativa a la concentración de las mismas responsabilidades en muchos órganos (mismos/as militantes en demaseados órganos, exceso de reuniones para cada militante,...), que viene de la mano de dotar de autonomía a personas y órganos, de tal manera que las reuniones sean las necesarias, que sea la propia necesidad la que provoque las reuniones y que en las reuniones estén las personas necesarias. Espaciar al máximo la periodicidad de las reuniones para promover tales autonomías, suspenderlas con antelación si su coordinador/a o responsable prevee ineficacia,...
- 132 • No utilizar las reuniones como mero traslado de discusiones, informaciones,... de un ámbito a otro. Cada persona —que tiene una concreta responsabilidad— aporta al órgano lo que el órgano necesita para desarrollar correctamente su función.
- 133 • Introducir en las dinámicas de trabajo un permanente y profundo proceso de crítica/autocrítica de las responsabilidades concretas que realizamos la militancia, de comportamientos y actitudes,... Debemos posibilitar la implantación de un ritmo y una dinámica de trabajo internas que genere un punto de inflexión que quiebre una forma de trabajo realizada básicamente al impulso y ritmo impuesto por los acontecimientos externos: planificación, evaluación,...
- 134 Estos criterios —y otros directamente deducibles de ellos— son los que nos guiarán para la realización de dos grandes tipos de tareas: uno, a desarrollar en esta ponencia y en el Congreso, más referido a la determinación del «organigrama» (mero enunciado de responsabilidades y su inserción en los diferentes órganos, relación entre los diversos órganos,...) y otro tipo, a desarrollar con posterioridad al Congreso por cada una de las personas que asuma tales responsabilidades y cada órgano, consistente en la concreción de tareas que cada responsabilidad conlleva (enumeración de tareas, perfil de la responsabilidad,...), la dinámica y metodología (periodicidad y fijación de fechas de reuniones, preparación,...), planificación del trabajo a realizar, fijación de objetivos y su evaluación,... El más sencillo va a ser el del «organigrama». El más eficaz, el de después del Congreso.

## 4.2.-

### VISION GENERAL DE LA ORGANIZACION

#### 4.2.1.-

#### UNA ACLARACION PREVIA SOBRE ALGUNOS TERMINOS

135 Conviene aclarar previamente tres términos que utilizamos normalmente y que en esta ponencia se utilizan con un concreto contenido:

- Tareas: las que contiene cada concreta responsabilidad.
- Responsabilidad: la o las que asume una concreta persona militante.
- Organó: conjunto de responsabilidades concretas para el desarrollo de una función colectiva.
- Función: la que realiza un órgano.

136 Una persona militante puede asumir una o más responsabilidades: éllo dependerá, por una parte, de la «carga» de tareas que pueda tener una responsabilidad previamente definida y, por otra parte, de la propia persona militante (disponibilidad y dedicación que desarrolle, actitudes y aptitudes,...). Esta «pequeña tontería» da origen en la práctica a que en las mismas estructuras de distintas zonas, provincias, sectores,.. pueda haber desequilibrios comparativos enormes (ejemplo: personas militantes no liberadas pueden desarrollar responsabilidades que, como consecuencia, generan la no necesidad de más personas liberadas a cargo de la organización o de las secciones sindicales, generan distintos «organigramas»,...).

137 En la ponencia vamos a abordar exclusivamente lo referido a los órganos, sin profundizar mucho en las funciones (la mayoría ya las conocemos por la vía de la práctica), salvo en aquéllos que lo necesiten en este momento, y sin entrar en el contenido concreto de las responsabilidades, pues las tareas que las componen van a tener mucho que ver con las personas que las asuman. Lo que sí debemos definir lo más posible son las responsabilidades que deben existir en cada órgano.

#### 4.2.2.-

#### ESQUEMA GENERAL FUNCIONAL

138 Atendiendo a su funcionalidad, podemos distinguir tres tipos de estructuras en nuestra organización: las que fundamentalmente nos sirven de representación, las de intervención (para la negociación colectiva, conflictos,...) y las áreas de trabajo y aparatos.

139 Huelga decir que la intervención global, más política y no estrictamente sindical (elecciones políticas, apoyo a luchas y conflictos no sindicales,...), la realizamos desde todas las estructuras, por lo que no nos genera ninguna estructura específica para éllo, y esto es importante resaltarlo para aclarar que la estructura de representación (la que normalmente llamamos territorial) no obedece a necesidades «externas» al sindicato, (HB, KAS,...) sino a nuestra peculiar forma de abordar la propia acción sindical.

140 El esquema general sería éste:

141 • ESTRUCTURAS DE INTERVENCION

\* ACCION SINDICAL

\* ACCION INSTITUCIONAL

\* ACCION REIVINDICATIVA

142 • ESTRUCTURAS DE ANALISIS Y REFLEXION

\* APARATOS:

– Organización

– Tesorería

– Comunicación

– Relaciones Internacionales

– Secretaria Técnica Jurídica

– Secretaria Técnica Económica

– Formación

\* AREAS DE TRABAJO

– Euskaldunización

– Salud Laboral

– Organización Científica del Trabajo (O.C.T.)

– Formación Profesional

– Mujer

– Juventud

143 • ESTRUCTURAS DE REPRESENTACION INTERNA

\* ZONALES

\* PROVINCIALES

\* NACIONALES

\* CONGRESO

144 Las primeras tienen la función de dirigir/dinamizar la intervención y constituyen el verdadero esqueleto de la organización, pues son ellas las que soportan el sentido de la existencia y dinámica de las otras. Como consecuencia, hay personas que asumen sólo responsabilidades de intervención (ejemplos: delegados/as, equipos de acción sindical,...), hay otras que asumen tanto responsabilidades concretas de intervención como responsabilidades concretas en áreas de trabajo (economistas, organización,...) y todas las personas con alguna responsabilidad deberían de participar en las estructuras de representación para poder realizar globalización (asambleas afiliación, secretariados, conferencias,...), aunque sólo algunas estén «obligadas» a ello en función de su específica responsabilidad.

145 Las segundas son los instrumentos de apoyo a la labor de las estructuras de intervención. Como consecuencia, algunas personas sólo tienen responsabilidades para con la propia área de trabajo (formación, tesorería,... por ejemplo), otras asumen también responsabilidades concretas en la intervención (jurídicos/as, economistas,...) y todas participan en las estructuras de representación.

146 Las terceras, además, lógicamente, de su función de representación, son las que dirigen/dinamizan al resto (coordinan, globalizan,...) en los aspectos organizativos y globales. Como consecuencia, ellas están integradas por responsabilidades, no por órganos sino por personas con determinada responsabilidad que está definida en las otras.

### 4.3.- ESTRUCTURAS DE INTERVENCION

#### 4.3.1.- ACCION SINDICAL (AS)

- 147 Es la estructura natural de organización obrera, ligada y referida siempre al centro de trabajo y/o empresa o servicio público (SS), al marco inmediato de negociación colectiva y acción sindical (US) y a marcos más globales de intervención, definidos éstos por problemáticas comunes (S y Ss).
- 148 Esta estructura, para su propio funcionamiento y actividad, necesita de los Aparatos y Areas de Trabajo (para su propaganda, la de Comunicación; para sus acciones legales, la Secretaria Técnica Jurídica; para la coordinación, la de Organización;...), necesita también su inserción en la estructura de Acción Reivindicativa (intercambio y globalización de experiencias, análisis y profundización del contexto que rodea a la propia empresa, solidaridad, planificación colectiva,...) y necesita de la existencia de la estructura de Representación para globalizar la dinámica total de la organización.
- 149 Por ello, las Secciones Sindicales, tienen en cuenta en la planificación de su trabajo las distintas necesidades organizativas existentes: las de su propio marco organizativo (SS, US y S o Ss), las de la zona donde están ubicadas,... La viabilidad y futuro de su propia existencia depende directamente de la viabilidad y futuro del resto de estructuras organizativas,... salvo que resultase lo mismo pertenecer a esta organización que pertenecer a cualquier otra o a ninguna otra.
- 150 La estructura de Acción Sindical que se propone pretende combinar tres aspectos de intervención o actividad que generan necesidades organizativas: las derivadas de la negociación colectiva y condiciones de trabajo en general (que no se reducen a la dinámica de cada empresa y ni siquiera el sector lo agota), la actividad a que pertenece la empresa o servicio público (a efectos de análisis y seguimiento económico, políticas sectoriales,...) y los conflictos existentes en cada momento (acerales, siderurgia, naval, máquina herramienta,...).
- 151 Acción Reivindicativa Provincial y Nacional proponen a la Unión Nacional las estructuras a establecer en sus respectivos ámbitos, contando con la experiencia acumulada en estos últimos años y la evolución práctica de nuestra intervención.
- 152 Dos aclaraciones previas es necesario hacer en este tipo de estructuras:
- 153 La primera, que no hay que confundir la Sección Sindical de empresa o servicio público (caso de Osakidetza, RENFE, Correos, BBK,...) que tenga centros de trabajo diseminados por todos los sitios (y que incluso pudiera ser que, además, cada centro de trabajo tenga su propia SS) con la Unión Sindical o estructura sectorial en la que esté inmersa, pues los ámbitos a que se refieren esas grandes SS.SS., su problemática, sus propias necesidades y recursos organizativos son muy distintos.
- 154 La segunda, que las Estructuras de Acción Sindical pueden tener una estructura territorial interna propia, órganos territoriales internos, etc... pero que son de competencia de la propia Estructura de AS y que no tienen porqué coordinar esas estructuras territoriales internas con la Estructura de Representación o con la de Acción Reivindicativa.
- 155 Con todo esto queremos decir que hay estructuras distintas y desiguales —que conviven todas dentro de la Acción Sindical— y que no existen respuestas y organigramas unifor-

mes para situaciones heterogéneas, distintas. Debemos adaptarnos a tal realidad, a tales situaciones, sacar el máximo partido de ellas y para ello hemos de ser flexibles.

#### 4.3.1.1.- SECCION SINDICAL (SS)

- 156 • Constitución: Es un órgano que se constituye en aquellos centros de trabajo y/o de empresas (dependiendo de si la empresa tiene o no varios centros de trabajo) en que así lo decida la afiliación. El que sea reconocida «legalmente» o no, no tiene ningún efecto respecto de la estructura interna organizativa (aunque, evidentemente, puede resultar mucho mejor su reconocimiento y el disfrute de los derechos y garantías que conlleva). Cuando la empresa o servicio público tenga varios centros de trabajo, conviene crear una Sección Sindical de Empresa o de Servicio Público para poder afrontar la intervención sindical. Según el ámbito territorial de la misma, coordinan a través de personas permanentes designadas a tal efecto con los correspondientes órganos sectoriales y de AR.
- 157 • Funciones: para con la patronal (análisis y seguimiento de la actividad, negociación colectiva,...), para con los/as trabajadores/as (asesoramiento sindical inmediato, información y debate, solidaridad, extensión y crecimiento de la conciencia nacional y de clase, apoyo a otras luchas,...) y para con la organización (información mutua, coordinación, participación en la vida interna,...).
- 158 • Estructura interna: designa una persona o personas con la responsabilidad de coordinar con el resto de la organización (zona y sector). Junto a ello, establece su propia estructura, dinámica y responsabilidades internas.

#### 4.3.1.2.- UNION SINDICAL (US)

- 159 • Constitución: la Unión Sindical organiza a las SS.SS. y empresas donde no existan SS.SS. (pequeños centros de trabajo, medianos o grandes centros sin SS de LAB,...) bajo el criterio directo del marco de negociación colectiva de teórica/real aplicación (convenios provinciales, de vascongadas o estatales). El aspecto determinante a la hora de constituir una US es nuestra capacidad sindical de intervención en tal ámbito (y no nos referimos exclusiva y principalmente a la mera participación en la mesa de negociación del convenio, sino a la participación activa del personal, a la capacidad de intervenir en aspectos reivindicativos sectoriales,...). Se vuelve a insistir en que lo que buscamos es la participación (éso es crear y extender la organización), no la generación de «puestos» ni «responsabilidades» personales.
- 160 En las UU.SS. de ámbito provincial, es la CPAR quien analiza y elabora propuesta sobre su constitución, para aprobar finalmente en Unión Nacional, a efectos de homogeneización y desarrollo equilibrado a nivel nacional. En las UU.SS. de ámbito supraprovincial, es la CNAR quien propone a la Unión Nacional.
- 161 Una vez fijados las UU.SS., ello no quiere decir tampoco que son estructuras estancas entre ellas: hay problemáticas y necesidades comunes a varias de ellas que aconsejan su coordinación (ejemplo: si un ayuntamiento se pone a prolongar por su cuenta horarios comerciales, varias posibles UU.SS. resultan afectadas, como ocurre con la totalidad de comercios, grandes almacenes,... localizados en ese municipio, por lo que habrán de coordinarse frente a tal problemática común). Esta dinámica de funcionamiento es lo que aconsejará, en su caso, la estabilización de tales coordinaciones y su posterior agrupamiento en Subsector o Sector.

162 Sin pretender agotar ni dejar por sentado su existencia, se apuntan las siguientes UU.SS. (provinciales, vascongadas y nacionales, señalando para cada uno de ellos la fase de desarrollo que se estima conveniente (fase 1, inmediata, pues de hecho ya se está funcionando o hay perspectivas reales; fase 2, a medio plazo, para empezar ya a trabajar en su desarrollo; el guión «-» indica que no existe Unión Sindical en el ámbito territorial correspondiente):

	A	B	G	N	V	N
Admón. Local y F.	-	-	-	1	1	-
Artes Gráficas	1	1	1	1	-	-
Banca	-	-	-	-	-	1
Cajas de Ahorro	-	-	-	-	-	1
Enseñanza Privada	-	-	-	2	2	-
Grandes Almacenes	-	-	-	-	-	1
Hostelería	2	2	2	2	-	-
Ikastolas	-	-	-	1	1	-
Limpieza	2	2	2	2	-	-
Papeleras	-	-	-	-	1	-
Químicas	-	-	-	-	-	2
Sanidad Privada	1	1	1	1	-	-
Seguros	-	-	-	-	-	2
Siderometalurgia	1	1	1	1	-	-
...	.	.	.	.	.	.

163 • Funciones: lo que hemos dicho hasta ahora no significa —de ninguna de las maneras— que su actividad se reduzca y agote en la propia negociación colectiva, sino solamente que nos parece idóneo el criterio de marcos de negociación colectiva a la hora de organizar estos ámbitos de intervención. Desde la US se articulan las intervenciones sindicales en todos los ámbitos y materias (contratación, condiciones de trabajo, ceses, situación económica,...) abarcables desde tal estructura.

164 • Estructura básica organizativa de una US: con este esquema sólo hay que pretender tener guías y orientaciones generales que hay que adaptar en cada caso, pues no es lo mismo una US del metal que una del comercio u oficinas y despachos.

165 \* Asamblea de Delegados/as:

– es un órgano compuesto por la totalidad de Delegados y Delegadas de LAB existentes en el ámbito de la US, más la representación de otras empresas en las que no tenemos representación o no existe representación alguna (menos de seis,...) y que podamos coordinar.

– aprueba la composición y responsabilidades de los órganos de los que se dote la US.

166 \* Coordinadora de empresas o centros de trabajo:

– es un órgano compuesto por representantes provenientes de cada empresa o centro de trabajo (caso de que una misma empresa tuviera más de un centro). En cada US se verá la oportunidad o no de este órgano, pues puede suplirse con la Asamblea de Delegados/as y la propia Comisión Permanente.

- designa a varias personas con las responsabilidades de dirigir/dinamizar el ámbito de intervención y coordinar con el resto de estructuras.

167

\* Comisión Permanente:

- es un órgano estable compuesto por personas elegidas en la Asamblea.

- designa una persona o personas con la específica responsabilidad de dedicarse a tareas internas de la propia US, a la coordinación con el resto de estructura de Acción Sindical. Las Secretarías Técnicas Jurídica y Económico designan de entre sus miembros la cobertura del apoyo técnico necesario.

#### 4.3.1.3.- SUBSECTOR (Ss)

168

• Constitución: el Subsector organiza a las UU.SS., en la medida en que ello se vaya viendo necesario por la propia praxis y no por «encaje y lógica de organigrama», aplicando criterios más globalizantes (aspectos comunes determinantes y específicos, guardar coherencia en intervenciones que «rebotan» en otra US,...) que nos permitan responder de una manera colectiva y orgánica a problemáticas de necesaria intervención. Es un segundo grado de coordinación de las tareas sindicales a realizar en el ámbito de las propias SS.SS. (el primero, las UU.SS., el segundo los SS.ss.) y su existencia está en función de la existencia del tercer nivel (Sector). A la hora de determinar y fijar los Subsectores, hay que tener en cuenta también nuestra capacidad sindical y presencia, el interés que tenga,...

169

En los Subsectores, es la Comisión Nacional de Acción Reivindicativa quien analiza y elabora propuesta sobre su constitución, para aprobar en Unión Nacional.

170

Una vez fijados los Subsectores, ello no quiere decir tampoco que son órganos estancos entre ellos: hay problemáticas y necesidades comunes a varios de ellos que aconsejan su coordinación y que pueden justificar la generación y estabilidad del tercer nivel (el Sector).

171

Sin pretender agotar ni dejar por sentado su existencia, se apuntan los siguientes, señalando para cada uno de ellos la fase de desarrollo que se estima conveniente (fase 1: inmediato, pues de hecho ya se está funcionando o hay perspectivas reales; fase 2: a medio plazo, para empezar ya a trabajar en su desarrollo):

#### SUBSECTORES

#### ... FASE

Administraciones Autonómicas	1
Administración Central	1
Comercio	2
Cooperativas	2
Eneñanza Privada	2
Eneñanza Pública	1
Ikastolas	1
Oficinas y Despachos	2
PAS	1
Sociedades Anónimas Laborales	2
Universidad	1
...	.

- 172 • Funciones: la función básica es globalizar el análisis y la intervención sindical en problemáticas comunes y estables que inciden en varias Uniones Sindicales.
- 173 • Estructura de Subsector: tiene una Comisión Permanente y una persona que asume la responsabilidad de Subsector. Las Uniones Sindicales que lo integran determinan el resto de estructuras comunes y dinámicas organizativas.

#### 4.3.1.4.- SECTOR (S)

- 174 • Constitución: el Sector organiza a SS.SS., UU.SS. y SS.ss., aplicando criterios más globalizantes (actividad económica, aspectos comunes determinantes y específicos,...) que nos permiten responder a problemáticas generales de necesaria intervención. Es el tercer grado de coordinación de las tareas sindicales a realizar en el ámbito de las propias SS.SS. (el primero, las UU.SS., el segundo los SS.ss., el tercero los Sectores) y su existencia está en función de la existencia y consolidación de los niveles anteriores que pudiera englobar. A la hora de determinar y fijar los Sectores, hay que tener en cuenta también nuestra capacidad sindical y presencia, el interés que tenga,...
- 175 En los Sectores, es la Comisión Nacional de Acción Reivindicativa quien analiza y elabora propuesta sobre su constitución, para aprobar en Unión Nacional.
- 176 Una vez fijados los Sectores, ello no quiere decir tampoco que son órganos estancos entre ellos: hay problemáticas y necesidades comunes a varios de ellos que aconsejan su coordinación y que justifican la generación y estabilidad de la propia Comisión Nacional de Acción Reivindicativa, donde «atterrizan» todos ellos.
- 177 Sin pretender agotar ni dejar por sentado su existencia, se apuntan los siguientes, señalando para cada uno de ellos la fase de desarrollo que se estima conveniente (fase 1: inmediato, pues de hecho ya se está funcionando o hay perspectivas reales; fase 2: a medio plazo, para empezar ya a trabajar en su desarrollo):

SECTORES	... FASE
Administraciones Públicas	1
Economía Social	2
Enseñanza	1
Metal	2
Pesca	1
Sanidad	1
...	.

- 178 • Funciones: la función básica es globalizar el análisis y homogeneizar la intervención sindical en problemáticas comunes y estables que inciden en grandes Secciones Sindicales, en varias Uniones Sindicales y Subsectores.
- 179 • Estructura de Subsector: tiene una Comisión Permanente y una persona que asume la responsabilidad de Subsector. Las Uniones Sindicales que lo integran determinan el resto de estructuras comunes y dinámicas organizativas.

#### 4.3.1.5.- CONFLICTOS

- 180 Nos referimos a los conflictos «estables», no abordables desde otras Estructuras de Acción Sindical (por ejemplo, el caso de papeleras es abordable desde la propia Unión

Sindical de Papeleras; el Sector del Metal, sin embargo, no podría abordar los más habituales con la rigurosidad, globalidad, estabilidad y eficacia necesaria).

- 181 Hay dos tipos básicos de conflictos a los que responde la necesidad de establecer estos marcos: conflictos concretos que afectan a varias empresas y conflictos concretos que, aunque afecten a una sólo empresa, contienen elementos y características con trascendencia para la organización.
- 182 La determinación y decisión de creación de estos marcos concretos recae en la Comisiones Provinciales y Nacional de Acción Reivindicativa, que lo basan en los análisis y necesidades planteados en el marco de las propias secciones sindicales afectadas (si ellas no lo plantean, no lo ven necesario para ellas mismas y no lo deciden, tal marco no podrá funcionar) y de las estructuras de AR zonales y provinciales (a efectos de situar en qué nivel organizativo -provincial o nacional- y qué responsable concreto abordará tal conflicto).
- 183 Estos marcos no forman parte de la estructura orgánica, si bien coordinan estable y regularmente con la Responsabilidad de AR correspondiente (zonal, Responsable Zonal de AR; provincial, Responsable Provincial de AR; nacional, Responsable Nacional de Conflictos).
- 184 En este momento, están coordinados o en fase de desarrollo los siguientes conflictos de tipo nacional: Acenor, Aduanas, Máquina Herramienta, Naval y Siderurgia. A nivel provincial, se habrá de determinar y concretar también los conflictos de los que la propia estructura y responsables de AR provincial se responsabilizan y lo mismo a nivel zonal.
- 185 Es importante señalar que los criterios determinantes de tal distribución de responsabilidades están en las propias características del conflicto y no en las propias insuficiencias (o autosuficiencias) de las estructuras y responsables zonales o provinciales. El papel de L.A.B. en el seno de la clase obrera vasca no es el mismo que el del resto de centrales sindicales, siendo la participación activa de los trabajadores y trabajadoras afectados/as por cada uno de los conflictos un elemento clave estratégico para L.A.B. y elemento diferenciador de nuestra práctica sindical: las estructuras y responsables de AR no sustituyen la actividad sindical de las personas afectadas, sino que apoyan y facilitan la actividad sindical de las secciones sindicales, delegados/as, afiliación y trabajadores/as en general que resulten afectados/as por el conflicto. Esto, evidentemente, no es ni punto de partida (desde «ayer» ya tiene que ser así) ni punto de llegada (nos fijamos un plazo de un mes, un año,... o un siglo), sino que es la metodología, la dinámica, el estilo de militancia, nuestra forma peculiar de trabajo, etc,... que, junto a otros aspectos, define nuestra acción sindical.

#### 4.3.2.- ACCION INSTITUCIONAL

- 186 En esta estructura están encuadradas las responsabilidades derivadas de nuestra intervención en el entramado institucional laboral existente en cada ámbito territorial: ayuntamientos, comisiones comarcales de empleo, posibles órganos provinciales (comisiones de elecciones sindicales, INEM, FOGASA, Diputación,...), CRL, Consejo Económico Social, OSALAN, Consejo Asesor de Drogodependencias,...
- 187 Las personas que asumen tales responsabilidades no son necesariamente «técnicos» o «técnicas» de las materias que en dichos órganos puedan tratarse. Cuando sea necesario un conocimiento específico, la persona responsable busca el asesoramiento e incluso presencia de quien lo posee.
- 188 Todas las responsabilidades de esta estructura están, a su vez, insertas en la estructura de Acción Reivindicativa: allí es donde «aterrizan» las experiencias, planteamientos, debates,

decisiones, análisis,... imprescindibles que orientan nuestra intervención en las instituciones laborales. Igualmente están insertas en la estructura de Representación, pues normalmente la temática a abordar excede el ámbito estricto de la Acción Reivindicativa y compromete a la organización.

189 El desarrollo organizativo de esta estructura (personas que se asumen tal responsabilidad, dedicación, generación de reuniones y órganos propios de la estructura,...) está determinado por el propio desarrollo de la Acción Reivindicativa y por las condiciones externas que nos vienen dadas por la política de participación de las mismas instituciones sociolaborales. Es decir, no desarrollamos estas estructuras hasta tanto no lo están las de AR y hasta tanto dichas instituciones no contengan unos mínimos de espacio de intervención para nosotros (que formemos parte de su composición, que la intervención en ellas forme parte de nuestra estrategia reivindicativa y no sea paralela o marginal a ella,...).

190 Por todo ello, se apunta como desarrollo mínimo, como punto de partida, las siguientes responsabilidades:

- Responsabilidad Zonal de Acción Institucional, que será asumida por la persona que a su vez asuma la Responsabilidad zonal de AR.
- Responsabilidad Provincial de Acción Institucional, que será asumida por la persona que a su vez asuma la Responsabilidad provincial de AR.
- Responsabilidad Nacional de Acción Institucional

#### 4.3.3.- ACCION REIVINDICATIVA (AR)

191 En esta estructura se coordinan responsabilidades concretas de la estructura de Acción sindical, de la estructura de Acción Institucional y de los Aparatos y Areas de Trabajo. No se trata de coordinar «órganos» (llevar discusiones y decisiones de un sitio a otro,...), sino de coordinar responsabilidades personales (poner en común opiniones y dudas, someter a debate cuestiones colectivas, planificar el trabajo de las personas que componen cada órgano, asumir trabajos y tareas necesarias para la intervención,...).

192 Estas estructuras son las más dinámicas de la organización, pues en ellas es donde se concentra lo fundamental de nuestra intervención socio-política (la que hacemos en las empresas y servicios públicos a través de secciones sindicales, más la que hacemos en las instituciones laborales). En la medida en que funcionan las responsabilidades concretas, personales, y los órganos de Acción Reivindicativa, el resto de estructuras encuentran su equilibrio organizativo e ideológico: la desorientación nace normalmente cuando se hace imposible analizar la praxis, reflexionarla, madurarla,... colectivamente.

193 El aspecto determinante, fundamental, del desarrollo organizativo de estas estructuras es el establecimiento de una concreta y real asignación de tareas y responsabilidades: que no existan responsabilidades «nominales» que, como no se llevan a cabo, otras personas han de cubrir tal hueco, provocando desplazamientos de responsabilidades, incumplimientos necesarios de responsabilidades para atender «urgencias»,..

##### 4.3.3.1.- ACCION REIVINDICATIVA ZONAL (ARZ):

194 La estructura de Acción Reivindicativa Zonal es básica en el funcionamiento organizativo de toda la organización, no sólo de la zona. De su existencia, capacidad, dinamismo,... depende el buen rendimiento y eficacia de otras estructuras, como la Acción Reivindicati-

va Provincial (si no hay ARZ, la ARP se verá obligada a cubrir tal hueco y descuidará sus propias responsabilidades) o como las Secretarías Técnicas Jurídica y Económico (si no funciona ARZ, las funciones de estas últimas se verán siempre totalmente mediatizadas por la respuesta inmediata y no podrán atender otras tareas con la debida responsabilidad, iniciándose una dinámica degenerativa muy difícilmente reconducible y que, finalmente, se notará en la propia zona).

195 Dada la diversidad y tipos de zonas existentes, las estructuras concretas, su composición,... son igualmente diversas, pero las responsabilidades básicas zonales de AR se cubren. En este sentido, la existencia o no de «zona» a efectos orgánicos ha de estar determinada por la existencia y actividad real o no de una dinámica zonal de AR.

196 • Responsabilidades específicas de este ámbito:

197 \* Responsable de ARZ, que debe tender a liberarse de las tareas específicas y permanentes de asesoramiento sindical inmediato, pasando a ser elemento coordinador, analítico,... de la acción sindical en la zona. Tal persona asume simultáneamente las responsabilidades zonales de AI y Organización.

198 \* Equipo concreto y estable para atender el asesoramiento directo e inmediato a trabajadores/as y SS.SS. Constituye la «segunda trinchera» en el campo de batalla sindical, intentando devolver el conflicto (individual o colectivo) nuevamente al seno de la empresa o centro de trabajo e impedir su «exportación» a instancias ajenas (juzgados de lo social, inspección,...), así como evitar que nuevos niveles organizativos internos intervengan (AR Provincial).

199 • Asamblea Local/Zonal de Delegados/as (ALD/AZD)

200 \* constitución: son órganos de la estructura zonal o local de Acción Reivindicativa y no sustituyen a las Asambleas de Afiliación.

201 \* funciones: puesta en común de la situación general de los centros de trabajo, formación en base a necesidades detectadas (no imaginadas, intuídas,...) por el equipo de Acción Reivindicativa, debates, para apoyo de acciones y luchas de cierta envergadura,...

202 \* estructura: lo componen la totalidad de Delegados/as de Personal y miembros de Comité o Juntas de Personal que trabajen o vivan en la zona o localidad, independientemente de la US, Ss o S en que estén encuadrados/as. En ningún caso su ritmo y periodicidad tienen que dificultar e impedir la actividad sindical en los propios centros de trabajo: es la actividad sindical la que se quiere mejorar, y no sustituir o anular. Es la CLAR ó CZAR quien se responsabiliza de ellas.

203 • Comisión Local de AR (CLAR)

204 \* constitución: es un órgano que se establece según el criterio más adecuado para niveles territoriales inferiores a la zona y está compuesto por un equipo de militantes de dicho ámbito territorial.

205 \* funciones: asumen las mismas funciones que la CZAR, en el ámbito territorial de referencia.

- 206 \* estructura: equipo estable compuesto por personas procedentes de la localidad (trabajan/viven) y persona que asume la responsabilidad de coordinar con la correspondiente CZAR/SZ.
- 207 • Comisión Zonal de AR (CZAR):
- 208 \* constitución: la existencia o no de un órgano específico zonal de AR, depende de la propia dinámica de trabajo de la zona. Hay que tender a que el propio SZ englobe dentro de sí mismo tal comisión, creándola solamente en la medida en que resultase imposible para el SZ realizarlo desde sí mismo. Esto puede pasar en las zonas en las que haya un número apreciable de personas involucradas real y prácticamente en tareas de Acción Reivindicativa y que su dinámica de trabajo hiciera no operativo a un SZ totalmente absorbido por las tareas específicas de la AR, descuidando otras tareas importantes (debates político-sindicales, cuestiones organizativas,...). Un mecanismo que nos ha dado resultado, en este sentido, es lo que hemos venido en denominar como «SZ ampliado».
- 209 \* funciones: asesoramiento sindical inmediato a los/as trabajadores/as y en particular a la afiliación, cuando la SS no lo facilita o resulta insuficiente; seguimiento y apoyo a la negociación colectiva y conflictos de la zona; análisis de la infraestructura económica y del mercado de trabajo de la zona,...
- 210 \* estructura: está compuesto por la Responsabilidad Zonal de AR y AI, equipo de militantes dedicados/as (incluyendo CLAR), Delegados/as de las SS.SS. y centros de trabajo y por la Responsabilidad en la zona de S. T. Jurídica.

#### 4.3.3.2.- ACCION REIVINDICATIVA PROVINCIAL (ARP)

- 211 En este nivel, en el que la estructura de AR es necesariamente más compleja, el desarrollo personal de cada responsabilidad tiene consecuencias más determinantes que, quizá, en cualquier otro: la mera coordinación no tiene aquí validez alguna, pues las responsabilidades que están presentes presuponen y exigen un grado de globalización importante, ya que de los distintos asuntos con los que cada persona está en contacto extrae información, análisis, dudas, necesidades... que van más allá de cada asunto concreto (lo concreto se lo «traga» cada responsabilidad), con el fin de dar respuestas colectivas a problemáticas generales. La improvisación o el «desahogo» sobran.
- 212 De aquí nace la importancia de que las responsabilidades específicas de este ámbito no estén determinadas y focalizadas por la intervención y respuesta inmediata (responsabilidad directa de negociar cada convenio, de llevar conflictos individuales o de empresa,...), normalmente causadas por la inexistencia de equipos zonales de AR, por la indefinición o ambigüedad de responsabilidades teóricamente asignadas a alguna persona,... e incluso por el sustituirismo ejercido por quienes son responsables zonales de AR respecto de las tareas propias de las secciones sindicales y de las tareas del teórico equipo zonal de AR, absolutamente dependiente del «buen hacer y saber» del responsable zonal de AR.
- 213 No cabe duda de que este funcionamiento que se señala para la AR a nivel provincial, va a depender directamente de que la AR zonal funcione en los parámetros señalados anteriormente a nivel zonal. Pero es una tendencia a consolidar por todos los medios, si queremos dar saltos cualitativos en la profundización de nuestra intervención sindical y en el crecimiento de nuestra capacidad real de influencia en el seno de la clase obrera vasca.

- 214 • Responsabilidades específicas en este ámbito:
- \* Responsabilidad Provincial de Acción Reivindicativa
  - \* Responsabilidad Provincial de Negociación Colectiva
- 215 • Asamblea Provincial de Delegados/as (APD)
- 216 \* constitución: órganos de AR provincial.
- 217 \* funciones: puesta en común de situación general de los centros de trabajo, coordinación de luchas y conflictos, formación en base a necesidades detectadas (no imaginadas, intuídas,...) por de AR, debates, apoyo en acciones y luchas de cierta envergadura,...
- 218 \* estructura: lo componen la totalidad de Delegados/as de Personal y miembros de Comité o Juntas de Personal que trabajen o vivan en la provincia, independientemente de la US, Ss o S en que estén encuadrados/as.
- 219 • Comisión Provincial de Acción Reivindicativa (CPAR):
- \* Responsabilidad Provincial de AR/AI
  - \* Responsabilidad Provincial de Negociación Colectiva
  - \* Responsables Zonales de AR
  - \* Responsables de UU.SS. y SS.ss. de carácter Provincial
  - \* Responsabilidad Provincial de Salud Laboral
  - \* Responsabilidad Provincial de Secretaria Técnica Jurídica
  - \* Responsabilidad Provincial de Secretaría Técni. Económica
  - \* Responsabilidad Provincial de Mujer
- 220 • Permanente Provincial de Acción Reivindicativa (PPAR):
- \* Responsabilidad Provincial de AR/AI
  - \* Responsabilidad Provincial de Negociación Colectiva
  - \* Responsables Zonales de AR y AI
  - \* Responsabilidad Provincial de S.T. Jurídica
  - \* Responsabilidad Provincial de S.T. Económica

#### 4.3.3.3.- ACCION REIVINDICATIVA NACIONAL (ARN)

- 221 Este ámbito, en contra de lo que pueda parecer, no es «el más importante», por mucho que sea el que pueda tener más presencia en los medios de comunicación o nos pueda abrasar al resto con frecuentes escritos y debates. Es anodino e inútil, burocrático y bloqueador,... si el resto de la estructura no adquiere un equilibrio y dinámica propia en sus respectivos ámbitos.
- 222 La clave de una correcta dinámica en este ámbito está en la metodología del trabajo personal y en la de los propios órganos: fijación concreta de tareas, planificación y evaluación, determinación de objetivos, preparación,... No es la ausencia de problemas y contenidos los que hacen inoperante este ámbito, sino su exposición improvisada, la falta de objetivos de los debates, la respuesta inmediata y no prevista, no planificar, no evaluar la ejecución y cumplimiento de las tareas en marcha o acabadas,... Esto sí puede hacer que la dinámica propia existente en otros ámbitos no adquiera la virtualidad, eficacia y trascendencia que requiere la intervención sindical de la organización.

- 223
- Responsabilidades específicas de este ámbito:
    - \* Responsabilidad Nacional de AR
    - \* Responsabilidad Nacional de Negociación Colectiva
    - \* Responsabilidad Nacional de Conflictos
    - \* Responsabilidad Nacional de Admón. Pública
- 224
- Asamblea Nacional de delegados/as (AND)
    - \* constitución: es órgano de la estructura nacional de Acción Reivindicativa.
    - \* funciones: momentos de especial relevancia de lucha, de significación político-sindical,...
    - \* estructura: compuesta por la totalidad de Delegados/as, miembros de Comités y Juntas de Personal y Delegados/as Sindicales.
- 225
- Comisión Nacional de Acción Reivindicativa:
    - \* Responsabilidad Nacional de Acción Reivindicativa
    - \* Responsabilidad Nacional de Negociación Colectiva
    - \* Responsabilidad Nacional de Conflictos
    - \* Responsabilidad Nacional de Admón. Pública
    - \* Responsables de UU.SS. de carácter nacional
    - \* Responsables de Subsectores de carácter nacional
    - \* Responsabilidades Provinciales de AR/AI
    - \* Responsabilidad Nacional de Acción Institucional
    - \* Responsabilidad Nacional de Secretaría Técnica Jurídica
    - \* Responsabilidad Nacional de Secretaría Técn. Económica
    - \* Responsabilidad Nacional de Asesoramiento Salud Laboral
    - \* Responsabilidad Nacional de Asesoramiento O.C.T.
    - \* Responsabilidad Nacional de Mujer
    - \* Responsabilidad Nacional de Formación Profesional
    - \* Responsabilidad Nacional de Juventud
- 226
- Permanente Nacional de Acción Reivindicativa
    - \* Responsabilidad Nacional de Acción Reivindicativa
    - \* Responsabilidad Nacional de Negociación Colectiva
    - \* Responsabilidad Nacional de Conflictos
    - \* Responsabilidad Nacional de Admón. Pública
    - \* Responsabilidad Nacional de Acción Institucional
    - \* Responsabilidad Nacional de S.T. Jurídica
    - \* Responsabilidad Nacional de S.T. Económica

#### **4.4.- AREAS DE ANALISIS Y REFLEXION**

##### **4.4.1.- APARATOS**

###### **4.4.1.1.- ORGANIZACION (O)**

- 227 Las responsabilidades aquí situadas, desarrollan las funciones derivadas de la coordinación general de responsabilidades y órganos (transvase de información, nombramientos, constitución de órganos, seguimiento de necesidades organizativas,..), determinación de infraestructuras y medios en general, seguimiento de afiliación, funcionamiento sedes,.. en el ámbito y nivel correspondiente.

#### 4.4.1.1.1.- ZONAL

- 228 • Responsabilidades específicas de este ámbito:
- 229 \* Responsabilidad Zonal de Organización: tal responsabilidad coincide en la misma persona que asume la responsabilidad Zonal de AR y la de AI. Es componente del SZ, PSP y SP y de la CPAR.

#### 4.4.1.1.2.- PROVINCIAL

- 230 • Responsabilidades específicas de este ámbito:
- 231 \* Responsabilidad Provincial de Organización Interna: con perspectiva y dedicación provincial. Es componente de la PSP y SP.
- 232 \* Responsabilidad de Sede Provincial: coordina el uso de las gelas, es responsable de que su estado y necesidades estén cubiertas, distribuye la correspondencia y recados, atiende teléfono y puerta, ayuda a cubrir las necesidades de mecanografía,... Es componente del SP.
- 233 \* Responsabilidad Provincial de Informática: persona técnica a efectos de asesorar y organizar la instalación y uso de los medios informáticos de que disponemos, planificación, seguimiento, problemas,... Es una persona «staff» del/la Responsable Provincial de Organización Interna y componente del SP.
- 234 • Comisión Provincial de Organización: se reúne no con carácter regular, como comisión de trabajo para afrontar problemas, planificaciones, seguimiento,... que la PSP o el propio SP necesiten abordar. La forman, por tanto:
- \* Responsable Provincial de Organización Interna
  - \* Responsables Zonales de Organización

#### 4.4.1.1.3.- NACIONAL

- 235 • Responsabilidades específicas de este ámbito:
- 236 \* Responsabilidad Nacional de Organización Interna: es componente de la PSN y SN.
- 237 \* Coordinación de Organización Interna Nacional: es componente de la PSN y SN, coordina los órganos nacionales de representación (UN, SN y PSN) y a éstos con los órganos y responsabilidades afectadas por las decisiones de dichos órganos nacionales.
- 238 \* Responsabilidad Nacional de Informática: persona técnica a efectos de asesorar y organizar la instalación y uso de los medios informáticos de que disponemos, planificación, seguimiento, problemas,... Es una persona «staff» del/la Responsable y Comisión Nacional de Organización Interna. Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.
- 239 • Comisión Nacional de Organización: se reúne no con carácter regular, como comisión de trabajo para afrontar problemas, planificaciones, seguimiento,... que la PSN o el propio SN necesiten abordar. La forman, por tanto:

\* Responsable Nacional de Organización Interna

\* Responsables Provinciales de Organización Interna

#### 4.4.1.2.- FINANZAS (F)

240 Desarrolla las funciones de gestión de ingresos/gastos, patrimonio organizativo,...

##### 4.4.1.2.1.- ZONAL

241 • Responsabilidad Zonal de Finanzas: persona estable, permanente y realmente dedicada a tales tareas. Solamente en tal supuesto es componente del Secretariado Zonal.

##### 4.4.1.2.2.- PROVINCIAL

242 • Responsabilidad Provincial de Finanzas: persona estable, permanente y realmente dedicada a tales tareas. Solamente en tal supuesto es componente del Secretariado Provincial.

243 • Comisión Provincial de Finanzas:

\* Responsable Provincial de Finanzas

\* Responsables Zonales de Finanzas

##### 4.4.1.2.3.- NACIONAL

244 • Responsabilidades específicas en este ámbito:

245 \* Responsabilidad Nacional de Finanzas: componente del SN.

246 \* Responsabilidad Nacional de Gestión Contable: persona «staff» del/la Responsable y Comisión Nacional de Finanzas. Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.

247 • Comisión Nacional de Finanzas:

\* Responsable Nacional de Finanzas

\* Responsables Provinciales de Finanzas

#### 4.4.1.3.- COMUNICACION (C)

248 Desarrolla las funciones de propaganda interna, propaganda externa y prensa.

##### 4.4.1.3.1.- ZONAL

249 • Responsabilidad Zonal de Comunicación: persona estable, permanente y realmente dedicada a sus tareas. Solamente en tal supuesto puede existir y ser componente del SZ. Asume las tareas derivadas de distribución de la propaganda interna y externa realizada por el ámbito provincial o nacional del aparato; planifica, elabora, realiza,... (con apoyo de la persona responsable provincial) la propaganda interna y externa que genere la propia zona, sus secciones sindicales,...

#### 4.4.1.3.2.- PROVINCIAL

- 250 • Responsabilidad Provincial de Comunicación: persona estable, permanente y realmente dedicada a tales tareas. Solamente en tal supuesto es componente del Secretariado Provincial. Asume las tareas derivadas de realización y distribución de la propaganda interna y externa elaborada por el ámbito nacional del aparato; planifica, elabora, realiza,... (con apoyo nacional) la propaganda interna y externa que genere la propia provincia, sus sectores,...
- 251 • Comisión Provincial de Comunicación:
- \* Responsable Provincial de Comunicación
  - \* Responsables Zonales de Comunicación

#### 4.4.1.3.3.- NACIONAL

- 252 • Responsabilidades específicas de este ámbito:
- 253 \* Responsabilidad Nacional de Comunicación: componente de la PSN y SN, coordina las tareas del aparato con los órganos nacionales (PSN y SN, PNAR y CNAR); analiza y elabora las necesidades integrales de comunicación de la organización (prensa, propaganda interna y externa, sedes, documentos internos y externos,...); redacta notas de prensa; responsabiliza a las diferentes personas y órganos de la presencia en prensa,...
- 254 \* Responsabilidad de Prensa: mantiene regular contacto con los medios, los analiza y propone estrategias, mantiene regular contacto con las distintas responsabilidades organizativas para fomentar y orientar presencia en medios, supervisa y ayuda a la redacción de comunicados, articula ruedas de prensa,... Es persona que forma parte del Gabinete de Prensa, «staff» del/la Responsable y Comisión Nacional de Comunicación. Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.
- 255 \* Responsabilidad del Iraultzen: analiza y elabora propuesta de contenido, contacta con distintas responsabilidades organizativas para recoger y redactar contenidos y noticias, realiza el seguimiento necesario hasta su total impresión,... Es persona que forma parte del Gabinete de Prensa, «staff» del/la Responsable y Comisión Nacional de Comunicación. Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.
- 256 \* Responsabilidad de archivo, coordinación interna, ayuda y apoyo en mecanografía,... en el aparato nacional de Comunicación. Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.
- 257 \* Responsabilidad de Diseño: análisis y elaboración de propuestas para la presencia final de la propaganda interna y externa,... Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.
- 258 \* Responsabilidad técnica: contactos con imprentas, presupuestos previos, uso o no uso de infraestructura propia,... Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.

259 \* Responsabilidad Nacional de Propaganda: coordinación de responsables provinciales, planificación del trabajo interno y seguimiento, dinamización del aparato en provincias y zonas, distribución,... Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.

260 • Comisión Nacional de Comunicación:

261 \* Responsabilidad Nacional de Comunicación

262 \* Gabinete de Prensa: responsable de prensa, responsable de Iraultzen y responsable de archivo.

263 \* Gabinete de Propaganda: responsable de Diseño, responsable técnico y responsable de archivo (compartido/a con Gabinete de Prensa), responsable Nacional de Propaganda y responsables Provinciales de Comunicación.

#### 4.4.1.4.- RELACIONES INTERNACIONALES (RI)

##### 4.4.1.4.1.- PROVINCIAL

264 • Responsabilidad Provincial de Relaciones Internacionales. Componente del SP.

##### 4.4.1.4.2.- NACIONAL

265 • Responsabilidades específicas de este ámbito:

266 \* Responsabilidad Nacional de Relaciones Internacionales. Componente del SN.

267 \* Responsabilidades Nacionales Sectoriales de RI. Determinados sectores (enseñanza, metal, sanidad, admón.,...) son necesarios para nuestras RI; unos de manera más permanente y otros ocasionales. Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.

268 \* Responsabilidad coordinadora: persona «staff» del/la Responsable y Comisión Nacional de RI, ayuda y apoya en el mecanografiado, atiende contactos, coordina tareas de componentes de la Comisión,... Es componente del SP donde esta persona esté ubicada.

269 • Comisión Nacional de Relaciones Internacionales:

\* Responsabilidad Nac. de Relaciones Internacionales

\* Responsabs. Provincs. de Relaciones Internacionales

\* Responsabs. Sectors. de Relaciones Internacionales

##### 4.4.1.5.- SECRETARIA TECNICA JURIDICA (STJ)

270 Desarrolla las funciones de asesoramiento legal en las problemáticas globales de L.A.B., en la Negociación Colectiva, en los conflictos individuales y colectivos (compartiendo tal responsabilidad con militantes concretos de AR, sobre todo zonal), en el asesoramiento previo a y durante cualquier proceso legal iniciado, el seguimiento de los asuntos iniciados y terminados, de la organización administrativa derivada de su labor,...

#### 4.4.1.5.1.- PROVINCIAL

271 Es conveniente la fijación y distribución de distintas responsabilidades —además de las zonales— bien por áreas (negociación colectiva,...), bien por sectores,... para los asuntos de asesoramiento a estructuras internas (AS, AI,...).

272 • Responsabilidades específicas de este ámbito:

273 \* Equipo de Asesores/as Jurídicos: personas cualificadas técnicamente (abogacía, graduado social,... Todas ellas son componentes del Sp. De entre ellas designarán una para asumir la Responsabilidad Provincial S.T. Jurídica para la PPAR y CPAR. Sus tareas prioritarias se derivan y giran alrededor de las necesidades de asesoramiento jurídico de trabajadores/as y empresas, junto con tareas de asesoramiento de las situaciones de las distintas UU.SS., SS.ss., S.S. y Conflictos más importantes de la provincia.

274 \* Responsabilidad administrativa: archivos, apoyo y ayuda en el mecanografiado, atiende recados y teléfono,... Es componente del SP.

275 • Comisión Provincial de Secretaria Técnica Jurídica:

\* Asesores/as jurídicos/as

\* Administrativo/a

\* Responsable Provincial de Acción Reivindicativa

#### 4.4.1.5.2.- NACIONAL

276 Es conveniente la fijación y distribución de distintas responsabilidades, bien por áreas (negociación colectiva,...), bien por sectores,... para los asuntos de asesoramiento a estructuras internas (Sectores, grandes SS,...).

277 No habría que descartar la posibilidad de contar con equipo colaborador de técnicos especializados en áreas concretas, sobre todo en áreas de análisis jurídico (evolución legislativa, análisis concretos de legislación para fundamentar y soportar intervención,...).

278 • Responsabilidad Nacional de Secretaria Técnica Jurídica. Componente del SN, PNAR y CNAR.

279 • Comisión Nacional de Secretaria Técnica Jurídica:

\* Equipos de Asesores Provinciales

\* Administrativos/as

\* Equipo colaborador

\* Responsable Nacional de AR

#### 4.4.1.6.- SECRETARIA TECNICA ECONOMICA (STE)

280 La STE la dimensionamos organizativamente en función de varias necesidades:

- Respuesta inmediata a la intervención en empresas y centros de trabajo.
- Respuesta a la intervención en los ámbitos de UU.SS., SS.ss., S.S. y Conflictos.
- Respuesta a la intervención en ámbitos de política económica global (política de rentas,...).
- Análisis de la situación socio-económica (estructura, coyuntura,...).

#### 4.4.1.6.1.- PROVINCIAL

- 281
- Responsabilidad Provincial de Secretaría T. Económica. Es componente del SP, CPAR y PPAR. Sus tareas prioritarias se derivan y giran alrededor de las necesidades de análisis económico/contable de las empresas, junto con tareas de análisis y estudio de las situaciones de los distintos sectores económicos (especialmente de los más importantes implantados en la provincia).

#### 4.4.1.6.2.- NACIONAL

282 Es conveniente la fijación y distribución de distintas responsabilidades, bien por áreas, bien por sectores,... para lo que hay que contar con un equipo de técnicos suficientemente especializados en áreas.

- 283
- Responsabilidad Nacional de Secretaría T. Económica. Es componente del SN, PPAR y CNAR.

- 284
- Comisión Nacional de Secretaría Técnica Económica:

- \* Responsable Nacional de STE

- \* Responsables Provinciales de STE

- \* Equipo colaborador estable y con responsabilidades definidas.

- \* Responsable Nacional de AR.

#### 4.4.1.7.- FORMACION

##### 4.4.1.7.1.- PROVINCIAL

- 285
- Responsabilidad Provincial de Formación. Es componente del SP.

- 286
- Comisión Provincial de Formación:

- \* Responsable Provincial de Formación

- \* Equipo de personas de la provincia: estables

- \* Colaboradores/as: ocasionales

##### 4.4.1.7.2.- NACIONAL

- 287
- Responsabilidad Nacional de Formación. Componente del SN.

- Comisión Nacional de Formación:
  - \* Responsable Nacional de Formación
  - \* Responsables Provinciales de Formación
  - \* Colaboradores/as: ocasionales

#### 4.4.2. AREAS DE TRABAJO

##### 4.4.2.1.- EUSKALDUNIZACION (E)

##### 4.4.2.1.1.- ZONAL

- 289 • Responsabilidad Zonal de Euskaldunización. Componente del SZ, en la medida en que asuma tareas zonales en su específica área de trabajo (plan zonal de euskaldunización, seguimiento, responsable de que se realicen traducciones, seguimiento de la negociación colectiva, uso del euskera en empresas,...).

##### 4.4.2.1.2.- PROVINCIAL

- 290 • Responsabilidad Provincial de Euskaldunización. Componente del SP, en la medida en que asuma tareas provinciales en su específica área de trabajo (plan zonal de euskaldunización, seguimiento, responsable de que se realicen traducciones,...)

- 291 • Comisión Provincial de Euskaldunización:

- \* Responsable Provincial de Euskaldunización
- \* Responsables Zonales de Euskaldunización

##### 4.4.2.1.3.- NACIONAL

- 292 • Responsabilidad Nacional de Euskaldunización. Componente del SN.

- 293 • Comisión Nacional de Euskaldunización:

- \* Responsable Nacional de Euskaldunización
- \* Responsables Provinciales de Euskaldunización

##### 4.4.2.2.- SALUD LABORAL (SL)

- 294 Desde esta área de trabajo se abordan las problemáticas referidas a la seguridad en el trabajo, a la higiene industrial, a los aspectos ecológicos generados en los ámbitos productivos,..

- 295 Su labor interna se centra en tres objetivos:

- Asesoramiento directo en problemas concretos
- Asesoramiento en la negociación colectiva

- Análisis y estudios que soporten la intervención

#### 4.4.2.2.1.- PROVINCIAL

- 296 • Responsabilidad Provincial de Salud Laboral. Componente del SP y CPAR.

- 297 • Comisión Provincial de Salud Laboral:

\* Responsable Provincial de SL.

\* Equipo de personas estables

#### 4.4.2.2.2.- NACIONAL

- 298 • Responsabilidad Nacional de Salud Laboral. Componente de la CNAR y del SP donde esté ubicada la persona.

- 299 • Comisión Nacional de Salud Laboral:

\* Responsable Nacional de SL.

\* Responsables Provinciales de SL.

#### 4.4.2.3.- ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO (OCT)

- 300 • Responsabilidad Nacional de O.C.T. Componente de la CNAR y del SP donde la persona esté ubicada.

- 301 • Comisión Nacional de O.C.T.:

\* Responsable Nacional de OCT.

\* Equipo de personas estables.

#### 4.4.2.4.- FORMACION PROFESIONAL (FP)

302 La importancia actual y futura de la formación profesional en sus aspectos relacionados con el trabajo (formación profesional permanente de quienes están en activo, formación profesional de quienes están en paro o situaciones paralelas, reciclajes, relaciones centros de estudios y empresas,...) es algo que está muy relacionado con las clasificaciones y categorías profesionales, la movilidad funcional, la eventualidad en el trabajo, sub-contratación de estudiantes, etc...; desde la perspectiva del capital, el objetivo es la «flexibilidad» y la «productividad» en la utilización de la mano de obra. A ello hay que añadir su influencia en la red pública de enseñanza profesional (acuerdos centros/empresas, «pluriempleo» del profesorado, descualificación de los centros,...).

303 La necesidad de abordar tales problemáticas justifica el desarrollo organizado de tareas de análisis, estudios, elaboración y discusión de propuestas,... para poder realizar incidencia en el seno de las propias empresas y centros de trabajo, en la negociación colectiva, frente a las instituciones socio-laborales y, finalmente, cara a la misma clase obrera vasca y opinión pública en general.

304 Dicho desarrollo organizado es tiempo de articularlo organizativamente, de dedicar personas y esfuerzos a esta área de trabajo, en la que hasta ahora muy pocas personas y de

manera absolutamente voluntariosa y combinando con otras responsabilidades organizativas han venido abordando. Es esta área un objetivo a desarrollar y consolidar de ahora en adelante.

305 Los objetivos que nos marcamos a corto plazo son poner en pie una responsabilidad nacional y un equipo nacional. Su desarrollo nos marcarán con posterioridad el ritmo de crecimiento organizativo a imprimir a este área de trabajo.

306 • Responsabilidad Nacional de FP. Componente de la CNAR y del SP donde la persona esté ubicada.

307 • Comisión Nacional de FP:

\* Responsable Nacional de FP

\* Equipo de personas estables

#### 4.4.2.5.- MUJER (M)

##### 4.4.2.5.1.- PROVINCIAL

308 • Responsabilidad Provincial. Componente del SP y CPAR.

309 • Comisión Provincial:

\* Responsable Provincial

\* Equipo de personas estables

##### 4.4.2.5.2.- NACIONAL

310 • Responsabilidad Nacional. Componente del SP donde esté ubicada la persona y de la CNAR.

311 • Comisión Nacional:

\* Responsable Nacional

\* Responsables Provinciales

#### 4.4.2.6.- JUVENTUD (J)

312 Es uno de los objetivos organizativos a desarrollar a partir de ahora, para atender la problemática generada por la relación mercado de trabajo y jóvenes (contratación, condiciones de trabajo y ceses).

313 Se apunta la siguiente estructura mínima a desarrollar:

• Responsabilidad Nacional de Juventud

• Equipo colaborador

## 4.5.- ESTRUCTURAS DE REPRESENTACION INTERNA

- 314 Es la estructura que coordina y globaliza toda la actividad de la organización (la intervención, el análisis, las necesidades organizativas generadas,...). Como consecuencia directa de ello, son las distintas responsabilidades presentes en las estructuras de Acción Sindical, las de Acción Reivindicativa, las de Acción Institucional, las de Aparatos y las de Areas de Trabajo las que conforman las Estructuras de Representación Interna.
- 315 Es la estructura que, entre otras cosas, decide y efectúa el nombramiento y constitución de las responsabilidades específicas y órganos existentes en cada nivel territorial del resto de estructuras (Intervención, Aparatos y Areas de Trabajo), atendiendo las necesidades y posibles propuestas de dichas estructuras.

### 4.5.1.- ZONALES

- 316 Las responsabilidades zonales (AR especialmente) son la base de las estructuras zonales de representación: si no existen responsabilidades definidas y realmente desarrolladas es inútil y artificial hablar de SS.ZZ. y de «zonas». No es la traslación informativa lo que justifica la existencia de una zona, sino que es el desarrollo de una propoia, fuerte y concreta actividad sindical lo que justifica la traslación informativa, la existencia de SZ,...
- 317 A estos efectos, es necesario ir recomponiendo nuestro «mapa de zonas» e ir adecuándolo a las actuales y reales exigencias organizativas. El temor a reagrupamientos o divisiones de zonas —si ello fuera necesario— debe ser sustituido por la seguridad de contar con militancia activa zonal que asume responsabilidades y tareas concretas, estables y necesarias para que la organización sea capaz de dar respuestas a la problemática inmediata de la clase obrera vasca en la zona, sobre la cual podrá cabalgar y cobrar sentido real nuestra proyección y mensaje político-sindical.
- 318 No es real hablar de «zona» por el mero hecho de abarcar un ámbito territorial homogéneo (comarca natural,...), por vivir en él determinada afiliación y por trabajar en el mismo determinado número de representantes (delegados/as de personal, miembros de Comité,...), sino esencialmente porque en dicha zona los tres factores reseñados se articulan en actividad sindical propia, permanente y organizada, para lo cual se necesita de determinadas responsabilidades comunes y de determinados órganos donde encontrarse. Llevándolo al extremo: pudiera muy bien existir una «zona» que no gozase de características territoriales, de suficiente afiliación o número de delegados/as (e incluso no tuvieran relevancia alguna ninguno de los tres factores), pero que tuviera actividad sindical necesitada de responsabilidades comunes y órganos.
- 319 La capacidad de penetración, presencia e influencia de nuestra organización en fracciones de clase hoy cada vez más dispersas y disgregadas (trabajadores y trabajadoras de pequeñas y medianas empresas o comercios, mujeres y jóvenes, eventuales, pensionistas, sub-empleados/as en la economía sumergida, parados/as,...) depende directa y específicamente de la actividad sindical que realice la zona. Por muy «motorizadas» que estén las secciones sindicales de medianas y grandes empresas de una zona hacia el interno de su centro de trabajo, la repercusión en el conjunto de la clase de dicha actividad es muy relativa: recordemos que en Hego Euskadi no menos del 75% de quienes trabajan lo hacen/hacemos precisamente en pequeñas empresas, comercios, con contratos eventuales,... que normalmente ni siquiera tienen representación legal alguna (exceptuando las

«redadas» llevadas a cabo por las tres marías en las últimas elecciones sindicales),... y a ello hay que añadir quienes no trabajan.

#### 4.5.1.1.- ASAMBLEA DE AFILIACION LOCAL/ZONAL (AAL/AAZ)

320 En la medida en que en pueblos,... —y a partir de la militancia activa en tales ámbitos— la presencia de L.A.B. se consolida, es conveniente extender la Asamblea de Afiliación en ellos. Solamente si L.A.B. está real y concretamente presente (a través de las Comisiones Locales de Acción Reivindicativa) dichas Asambleas pueden tener proyección de futuro.

321 El período precongresual es un buen momento y oportunidad para dotar de mayor peso y dinamismo a estos órganos,... y para estabilizarlas, en la medida en que sepamos combinar un ritmo y contenidos adecuados para un marco tan especial y dificultoso.

#### 4.5.1.2.- SECRETARIADO ZONAL (SZ):

322 Es la estructura orgánica dinamizadora de L.A.B. en un territorio. Pero solamente tiene valor orgánico cuando existe actividad sindical de L.A.B. que dinamizar. De lo contrario, a tal estructura no se le puede dar tal valor orgánico, con peso al interno de L.A.B.

323 Están presentes en él las siguientes responsabilidades, que serán elegidas o confirmadas en Asamblea de Afiliación (la persona que asuma las responsabilidades zonales de AR-AI- Org., la designa el SP y CP, contando con las estructuras zonales):

324 • Acción Sindical  
\* Secciones Sindicales de la zona

325 • Acción Reivindicativa  
\* Responsabilidad zonal de AR (asume AI y Org.)  
\* Equipo Zonal de AR  
\* Comisiones Locales de AR

326 • Acción Institucional (asume AR y Org)

327 • Aparatos  
\* Responsabilidad Zonal de Org. (asume AR y AI)  
\* Responsabilidad Zonal de Finanzas  
\* Responsabilidad Zonal de Comunicación

### 4.5.2.- PROVINCIALES

#### 4.5.2.1.- CONFERENCIA PROVINCIAL (CP):

328 Es un órgano que obedece a la dinámica de la Unión Nacional (es previa a ella) y a la específica provincial.

329 Composición de la Conferencia Provincial:

- Todas las personas componentes del Secretariado Provincial
- Todas las personas componentes de la Comisión Provincial de Acción Reivindicativa.

- 60% personas elegidas en Asambleas de Afiliación Zonales, en proporción a la afiliación.
- Todas las personas componentes del Secretariado Nacional que estén ubicadas en la provincia, con voz y sin voto.

#### 4.5.2.2.- SECRETARIADO PROVINCIAL (SP).

330 Es fundamentalmente un órgano de debate y reflexión en los asuntos de tratamiento en los SS.NN., con carácter previo a los mismos, y en los específicos de la provincia.

331 Las personas que componen el SP se eligen en CP, salvo la que asume la responsabilidad de Secretario/a Provincial, que será elegida en Congreso junto al resto del SN.

332 Las responsabilidades que lo componen son:

- Secretario/a Provincial
- Acción Sindical:
  - \* Responsabilidades de UU.SS., SS.ss. y S.S. provinciales
  - \* Responsabilidades Nacionales de UU.SS., SS.ss. y S.S. que estén ubicadas en la provincia.
- Acción Reivindicativa:
  - \* Responsabilidad Provincial de AR (asume AI)
  - \* Responsabilidad Provincial de Negociación Colectiva
  - \* Responsabilidades Zonales de AR (asumen AI/Org.)
- Acción Institucional:
  - \* Responsabilidad Provincial de Acción Institucional (coincidente con la de AR Provincial).
- Aparatos:
  - \* Responsables Zonales de Organización (son de AR y AI)
  - \* Responsable Provincial de Organización Interna
  - \* Responsabilidad de Sede Provincial
  - \* Responsabilidad Provincial de Finanzas
  - \* Responsabilidad Provincial de Comunicación
  - \* Responsabilidad Provinc. de Relaciones Internacionales
  - \* Responsabilidad Provincial de Formación
  - \* Componentes de Secretaría Técnica Jurídica
  - \* Responsabilidad Provincial de Secretaría T. Económica
  - \* Responsabilidades de los «staff» nacionales de Finanzas, Comunic. y RI ubicadas en la provincia.
- Areas de Trabajo. Las siguientes responsabilidades que estén ubicadas en la provincia:
  - \* Responsabilidad Nacional de O.C.T.
  - \* Responsabilidad Nacional de Salud Laboral
  - \* Responsabilidad Nacional de Mujer
  - \* Responsabilidad Nacional de Formación Profesional

#### 4.5.2.3.- PERMANENTE DEL SECRETARIADO PROVINCIAL (PSP):

333 Organismo ejecutivo provincial, tanto referido a las cuestiones de ámbito provincial como a las derivadas de la dinámica nacional (Congreso, UN, SN y PSN).

334 Composición:

- Acción Reivindicativa:
  - \* Responsabilidad Provincial de Negociación Colectiva
  - \* Responsabilidad Provincial de Acción Reivindicativa
- Acción Institucional:
  - \* Responsabilidad Provincial de Acción Institucional (AR)
- Aparatos:
  - \* Responsables Zonales de Organización (AR y AI)
  - \* Secretario/a Provincial
  - \* Responsable Provincial de Organización Interna

#### 4.5.3.- NACIONAL

##### 4.5.3.1.- UNION NACIONAL (UN):

335 Composición:

- Todas las personas componentes del Secretariado Nacional
- Todas las personas componentes de la Comisión Nacional de Acción Reivindicativa.
- 60% personas elegidas en Asambleas de Afiliación Zonales, en proporción a la afiliación.

##### 4.5.3.2.- SECRETARIADO NACIONAL (SN):

336 Las personas componentes del Secretariado Nacional son elegidas en el Congreso. El SN puede cooptar hasta un número de sus componentes equivalente al 20% del total elegido en el Congreso, al objeto de posibilitar sustituciones por dimisiones o «fuerza mayor»; las designaciones por cooptación que realice el SN habrán de ser aprobadas definitivamente en Unión Nacional convocada al efecto.

337 El SN puede convocar a reuniones del órgano a personas que el propio órgano considere de relevante aportación, a fin de enriquecer los debates. Tales personas tienen voz, pero no voto.

338 Composición:

- Coordinación Política
- Acción Reivindicativa:
  - \* Responsabilidad Nacional de Acción Reivindicativa
  - \* Responsabilidad Nacional de Negociación Colectiva
  - \* Responsabilidad Nacional de Conflictos
  - \* Responsabilidad Nacional de Admón. Pública

- Acción Institucional:
  - \* Responsabilidad Nacional de Acción Institucional
- Aparatos:
  - \* Secretarios/as Provinciales
  - \* Responsabilidad Nacional de Organización Interna
  - \* Coordinación Interna Nacional
  - \* Responsabilidad Nacional de Finanzas
  - \* Responsabilidad Nacional de Comunicación
  - \* Responsabilidad Nacional de Relaciones Internacionales
  - \* Responsabilidad Nacional de Formación
  - \* Responsabilidad Nacional de Secretaría Técnica Jurídica
  - \* Responsabilidad Nacional de Secretaría T. Económica
- Areas de Trabajo:
  - \* Responsabilidad Nacional de Euskaldunización

#### 4.5.3.3.- PERMANENTE DEL SECRETARIADO NACIONAL (PSN):

- 339 Organismo ejecutivo nacional, que desarrolla las decisiones del Congreso, de la UN y del SN, así como las derivadas de la dinámica nacional de las estructuras de AR y AI.
- 340 Sus componentes son elegidos/as en UN, a propuesta del SN.
- 341 Composición:

- Coordinación Política
- Acción Reivindicativa:
  - \* Responsabilidad Nacional de Acción Reivindicativa
- Acción Institucional:
  - \* Responsabilidad Nacional de Acción Institucional
- Aparatos:
  - \* Secretarios/as Provinciales
  - \* Responsabilidad Nacional de Organización
  - \* Coordinador/a Interno del Secretariado Nacional

#### 4.5.4.- CONGRESO

342