

Una organización **participativa y eficaz**

50

Biltzar nagusia

**ILAB**  
25 urte lanean

UNA ORGANIZACION  
PARTICIPATIVA Y EFICAZ



# UNA ORGANIZACION PARTICIPATIVA Y EFICAZ

## INTRODUCCION

- 1.- REFLEJO ORGANIZATIVO DE LA SITUACION ACTUAL
  - 1.1.- Las distintas realidades dentro de la clase trabajadora
  - 1.2.- Evolución de esta realidad
  - 1.3.- Cauces de participación
  - 1.4.- LAB, referente organizativo
- 2.- BALANCE ORGANIZATIVO
  - 2.1.- Reflexiones generales
  - 2.2.- Aspectos críticos sobre el desarrollo organizativo
  - 2.3.- Otros aspectos del balance organizativo
- 3.- OBJETIVOS Y RETOS ORGANIZATIVOS
- 4.- MODELOS Y ESTRUCTURAS
  - 4.1.- Reflexiones generales sobre el modelo
  - 4.2.- Caracterización en nuestro modelo de los cuadros sindicales
- 5.- ORGANOS DE DIRECCION CONFEDERALES
  - 5.1.- Biltzar Nagusia
    - 5.1.1.- Funciones
    - 5.1.2.- Composición del Biltzar Nagusia
  - 5.2.- Biltzar Nazionala
    - 5.2.1.- Funciones
    - 5.2.2.- Composición del Biltzar Nazionala
  - 5.3.- Komite Nazionala
    - 5.3.1.- Funciones
    - 5.3.2.- Composición del Komite Nazionala
    - 5.3.3.- Funciones de los Idazkari Konfederalak
    - 5.3.4.- Elección del Komite Nazionala
  - 5.4.- Komite Exekutiboa
    - 5.4.1.- Funciones
    - 5.4.2.- Composición del Komite Exekutiboa
- 6.- ESTRUCTURAS, FUNCIONES Y COMPOSICION
  - 6.1.- Estructura Territorial, funciones y composición
    - 6.1.1.- Herrialdes y Eskualdes
    - 6.1.2.- Eskualdeko Idazkaritza
      - 6.1.2.1.- Funciones
      - 6.1.2.2.- Composición del Eskualdeko Idazkaritza
    - 6.1.3.- Herri Biltzarrak
      - 6.1.3.1.- Funciones
      - 6.1.3.2.- Composición del Herri Biltzarra
    - 6.1.4.- Eskualdeko Afiliatuen Asanblada
      - 6.1.4.1.- Funciones
  - 6.2.- Estructura Sectorial, funciones y composición
    - 6.2.1.- Funciones
    - 6.2.2.- Composición de las Estructuras Sectoriales
      - 6.2.2.1.- Sektoreko Biltzar Nagusia
      - 6.2.2.2.- Sektoreko Komite Nazionala
      - 6.2.2.3.- Sektoreko Komite Exekutiboa
      - 6.2.2.4.- Sektoreko Eskualdeko Idazkaritza
      - 6.2.2.5.- Sektoreko Eskualdeko Afiliatuen Asanblada
    - 6.2.3.- Sectores, criterios de conformación
    - 6.2.4.- Sección Sindical
  - 6.3.- Areas de intervención
    - 6.3.1.- Estructuras, Funciones y Composición
      - 6.3.1.1.- Asanblada Nazionala-Biltzar Nazionala
      - 6.3.1.2.- Komite exekutiboa
  - 6.4.- Delegatuen Asanbladak
- 7.- REFLEXION SOBRE LAS SECRETARIAS Y GABINETES
- 8.- ALGUNAS CUESTIONES GENERALES
  - 8.1.- Política de Afiliación
  - 8.2.- Elecciones Sindicales
  - 8.3.- Gestión Administrativa, Económica/Financiera y Patrimonio Sindical
  - 8.4.- Euskaldunización interna
  - 8.5.- Publicaciones periódicas Confederales
- 9.- ESTATUTOS DE LAB

# INTRODUCCION

(1) Esta ponencia de Organización es consecuencia lógica de las reflexiones, retos y líneas de intervención definidas en las otras dos ponencias - sobre Línea Política y Acción Sindical - también presentadas a debate de este 5º Biltzar Nagusia. Por lo tanto, el objetivo de esta ponencia es dotarnos de un modelo organizativo que responda eficazmente a las tareas y objetivos que nos hemos marcado.

(2) Como en anteriores procesos congresuales, no partimos de cero a la hora de elaborar esta ponencia. El debate que abrimos con las resoluciones sobre desarrollo organizativo en el Biltzar Nazionala de Abril de 1999 es un punto de referencia que debe tener en este Biltzar Nagusia una mayor profundización y concreción.

(3) En estos momentos además de dotarnos de unas estructuras de intervención y de dirección capaces de responder adecuadamente a lo que la realidad política, social y económica de Euskal Herria demanda, tenemos que dedicar una atención especial a cuestiones relacionadas con la organización interna que - hasta el momento y como consecuencia de otras prioridades del sindicato - no hemos podido abordar con suficiente profundidad.

(4) Asimismo, esta ponencia pretende responder a la preocupación en torno a los niveles de información y participación de los afiliados y afiliadas en la dinámica sindical y, propiciar la revitalización de los cauces de democracia interna.

(5) La disposición a abordar las diferentes realidades existentes en el seno de la clase trabajadora y la voluntad de LAB de convertirse en referente organizativo de la misma demandaron la apertura de ámbitos organizativos nuevos en el IV Biltzar Nagusia. Ahora, además del balance y reflexión necesarios, una de nuestras prioridades será la profundización de esa orientación.

(6) Por lo demás, es necesario señalar que la concreción y el desarrollo del modelo organizativo que se expone tenemos que entenderlo como una reflexión abierta y dinámica para los próximos 4 años. Los ritmos que apliquemos deberán mantener un equilibrio entre la realidad que queremos modificar y el objetivo óptimo.

# 1.- REFLEJO ORGANIZATIVO DE LA SITUACION ACTUAL

## 1.1.- Las distintas realidades dentro de la clase trabajadora

(7) La desvertebración social provocada por las corrientes neoliberales ha tenido reflejo en la división y atomización del sujeto de clase, que intencionadamente se ha promovido y desarrollado. La clase trabajadora está compuesta por trabajadores y trabajadoras con problemáticas y prioridades reivindicativas de distinta índole.

(8) Nos encontramos con trabajadores y trabajadoras en paro, falsos autónomos, pensionistas..., y en el propio mercado de trabajo los trabajadores y trabajadoras son diferenciados según tipo de contratación y de condiciones laborales. Desde esta realidad se fomenta el individualismo, el corporativismo reivindicativo y se producen pérdidas de valores muy ligados al concepto de clase trabajadora, como el de solidaridad.

(9) La división del sujeto de clase pretende, asimismo, dificultar la organización y respuesta de los trabajadores y trabajadoras a la patronal y poderes político-económicos, incidiendo notablemente en el poder contractual del sindicalismo.

(10) Esta metamorfosis que se viene produciendo en los últimos años en la sociedad, la nueva configuración de la clase trabajadora y sus consecuencias, nos tiene que conducir a una adecuada interpretación de los perfiles de intervención y del mecanismo de organización por parte del sindicalismo de clase.

## 1.2.- Evolución de esta realidad

(11) Los niveles de desempleo, precariedad y exclusión social no se han modificado sustancialmente o, por lo menos, en modo alguno se ha dado una proporción entre los efectos de este ciclo económico alcista para determinados sectores - incremento de los beneficios empresariales y bancarios hasta niveles récord - y la respuesta a esa otra "realidad social" que componen las más de 180.000 personas en paro, las trabajadoras y trabajadores en precario (una persona de cada tres) o las miles de familias en el umbral de la pobreza. Es decir, la dualidad social sigue aumentando.

La división del sujeto de clase pretende, dificultar la organización y respuesta de los trabajadores y trabajadoras a la patronal y poderes político-económicos, incidiendo notablemente en el poder contractual del sindicalismo.

(12) Especial mención merece el relevo generacional que se está produciendo en numerosas empresas a través de los contratos de relevo y sustitución; relevo que supone encontrarnos con un nuevo perfil de trabajadoras y trabajadores de 20/30 años sin apenas ningún tipo de vivencia sindical. Es un reto del sindicato, en general, y de LAB-Gazteak, en particular, el incidir en ese sector de trabajadoras y trabajadores.

(13) La juventud vasca, y la mujer trabajadora en general, está sufriendo con crudeza las consecuencias de estos desequilibrios, fruto de las políticas socioeconómicas.

(14) El sindicalismo vasco y, específicamente, LAB ha dado pasos importantes para globalizar la respuesta sindical y social dotando de desarrollo reivindicativo concreto a los postulados de reparto del trabajo y de la riqueza que manteníamos desde hace tiempo. La exigencia de un salario social y de la reducción de la jornada laboral a 35h ha posibilitado articular un frente sindical y social que agrupa al conjunto de la clase trabajadora.

### **1.3.- Cauces de participación**

(15) Las tendencias anteriormente apuntadas - división del sujeto de clase, desvertebración social, tics corporativistas en el sindicalismo de clase... - han acarreado, asimismo, una crisis de participación y de militancia en los sindicatos.

(16) LAB tiene, desde el punto de vista organizativo, que hacer planteamientos globales que permitan un acercamiento al conjunto de la clase trabajadora: trabajadores y trabajadoras con empleo fijo, en la precariedad, desempleados y desempleadas, y sectores excluidos del mercado laboral. Tiene que recuperar cotas de referencialidad que revalorizen su papel como interlocutor social.

(17) Tenemos que impulsar canales de información, consulta, debate y participación de toda nuestra afiliación. Una organización que basa sus señas de identidad en la participación y en la democracia interna debe ser capaz de activar las asambleas de afiliadas y afiliados en ámbitos sectoriales y territoriales como punto de encuentro de todas esas personas que están dispuestas a hacer realidad nuestro proyecto sindical.

### **1.4.- LAB, referente organizativo**

(18) Evidentemente, también en nuestro sindicato constatamos las dificultades para activar dinámicas de trabajo y consolidar marcos organizativos de todos estos segmentos de trabajadoras y trabajadores y, para que - cada uno con sus especificidades - aporten en el trabajo diario en el camino de la transformación social.

Especial mención merece el relevo generacional que se está produciendo en numerosas empresas a través de los contratos de relevo y sustitución; relevo que supone encontrarnos con un nuevo perfil de trabajadoras y trabajadores de 20/30 años sin apenas ningún tipo de vivencia sindical.

(19) LAB, desde su voluntad de ser instrumento organizativo de la clase trabajadora, debe estar en condiciones de ofrecer canales de organización y de participación. Las diferentes realidades tienen hoy día un espacio de trabajo en nuestro sindicato.

(20) La experiencia acumulada en los últimos cuatro años es un buen punto de partida que nos debe permitir en este Biltzar Nagusia profundizar en la consolidación y creación de estructuras que conlleven el fortalecimiento de nuestro modelo organizativo.

(21) La actual coyuntura política, en la que LAB es un agente activo con una importante cuota de responsabilidad y referencialidad, es favorable para activar con ilusión mayores niveles de participación e implicación de nuevas personas en torno a nuestro proyecto.

## 2.- BALANCE ORGANIZATIVO

### 2.1.- Reflexiones generales

(22) En el IV Biltzar Nagusia definimos una serie de apuestas en cuanto a desarrollo organizativo que han tenido un grado de evolución y concreción desigual. En términos generales no podemos estar satisfechos de lo realizado.

(23) La constatación de que el sindicato ha avanzado en incidencia y referencialidad en el conjunto de la sociedad vasca no debe ser obstáculo para que - en clave autocrítica y constructiva - asumamos que los ritmos y las prioridades organizativas no han sido las más adecuadas para nuestras necesidades de intervención y extensión del sindicato.

(24) El esfuerzo realizado durante estos 4 años para dotar de medios materiales y recursos humanos - que se han reflejado positivamente en los incrementos de representatividad y afiliación - al conjunto de nuestras estructuras no se ha visto suficientemente complementado por el desarrollo organizativo.

(25) Como consecuencia de otras necesidades y prioridades del sindicato, no

LAB tiene, desde el punto de vista organizativo, que hacer planteamientos globales que permitan un acercamiento al conjunto de la clase trabajadora: trabajadores y trabajadoras con empleo fijo, en la precariedad, desempleados y desempleadas, y sectores excluidos del mercado laboral. Tiene que recuperar cotas de referencialidad que revalorizen su papel como interlocutor social.

hemos cuidado suficientemente aspectos muy importantes relacionados con la organización interna. El crecimiento en representatividad, afiliación, infraestructuras y recursos humanos nos lleva inexorablemente a reflexionar y actuar en este sentido.

(26) No pretendemos extendernos demasiado en este apartado. En el Biltzar Nacional de Abril de 1999 analizamos con detenimiento las dificultades detectadas para el desarrollo organizativo emanado del IV Biltzar Nagusia. Asimismo, el informe de gestión a presentar en el V Biltzar Nagusia deberá profundizar en este aspecto.

## **2.2.- Aspectos críticos sobre el desarrollo organizativo.**

(27) Hace 4 años realizamos una apuesta fuerte y novedosa en cuanto a constitución y desarrollo de nuevos sectores, creación de las Areas y, potenciación de los Herri Biltzarrak. El balance arroja que no hemos marcado correctamente las prioridades del trabajo organizativo. El desarrollo logrado ha sido irregular e insuficiente para nuestras necesidades.

(28) Por otra parte, en el planteamiento de nuestra ponencia anterior quedaba clara la importancia que en nuestra organización tienen las secciones sindicales. En términos generales no hemos impulsado suficientemente el trabajo y la relación con las secciones sindicales.

(29) Las dinámicas de trabajo sociopolíticas y sindicales de los últimos años - intervención sindical tanto sectorial como confederal, elecciones sindicales, campañas nacionales - y, muchas veces, la falta de planificación y previsión han dificultado un adecuado desarrollo organizativo.

(30) Si bien el volumen de trabajo realizado nos ha proporcionado cotas de referencialidad y legitimidad entre la clase trabajadora, de manera que se ha consolidado nuestro proyecto, no ha habido un reflejo del mismo desde una perspectiva organizativa. Es decir, hemos obtenido escaso rendimiento organizativo de nuestras dinámicas de trabajo.

(31) Por tanto, constatamos la necesidad de elaborar planes de trabajo "realistas", donde se marquen objetivos en cuanto al desarrollo organizativo. Estos planes tienen que ser susceptibles de evaluación y, en su caso, de adecuación por parte de las diferentes estructuras.

(32) En cualquier caso, no podemos estar contentos con el nivel de penetración del sindicato en el mundo productivo. Somos conscientes de que sectores importantes de trabajadoras y trabajadores, sobre todo aquellos en situación de precariedad y exclusión, no encuentran referencia alguna en el sindicalismo. Si, por un lado, podemos considerar que

LAB, desde su voluntad de ser instrumento organizativo de la clase trabajadora, debe estar en condiciones de ofrecer canales de organización y de participación. Las diferentes realidades tienen hoy día un espacio de trabajo en nuestro sindicato.

el sindicalismo y LAB, en particular, es un referente en lo ideológico y en lo discursivo; por otro lado, dicha referencia o identificación no se traslada al plano organizativo. Tenemos que hacer esfuerzos para dotarnos de planes de trabajo que nos permitan incidir ante estos nuevos retos.

(33) Estas reflexiones no pretenden reflejar una supuesta incapacidad para alterar la situación, ni pretenden cuestionar el modelo trazado en el IV Biltzar Nagusia, sino que - desde la aceptación de los errores cometidos y de las deficiencias detectadas a través de la experiencia - deben servir de punto de partida para proponer los cambios organizativos precisos.

### **2.3.- Otros aspectos del balance organizativo**

(34) En coherencia con el modelo organizativo resultante del anterior Biltzar Nagusia, el sindicato ha realizado importantes esfuerzos económicos para dotar a nuestras estructuras de medios adecuados para desarrollar sus tareas. Se ha incrementado y mejorado de manera sustancial la red de sedes y las infraestructuras, y los sistemas tecnológicos también han sido motivo de actualización. A todo ello hay que añadir un considerable aumento del número de personas con dependencia económica del sindicato.

(35) Es importante constatar que este volumen de inversiones lo hemos realizado con recursos financieros propios. Resulta conocido que históricamente LAB ha padecido y padece, hoy en menor medida, discriminación en el reparto de las subvenciones y en el disfrute del patrimonio sindical.

(36) En lo que respecta a la política de afiliación, una vez conseguido superar un cierto nivel de estancamiento que veníamos constatando, se están produciendo anualmente incrementos netos de afiliación. Esto unido a las mejoras en la gestión de la afiliación induce a determinar que debemos seguir avanzando en esta línea de trabajo.

(37) Los resultados de las elecciones sindicales son un indicador más de la penetración social de un sindicato. En el momento de redactar esta ponencia, LAB obtiene el 15,35% en Hego Euskal Herria. En la CAV, con un 16,16%, nos situamos por primera vez como tercera fuerza sindical; en Nafarroa alcanzamos el 13%. Si tenemos en cuenta los datos referidos a Comités de Empresa, LAB alcanza el 16,57% en Hego Euskal Herria. Una conclusión recurrente en nuestras diferentes reflexiones y valoraciones es que las potencialidades de LAB siguen siendo muy grandes.

(38) Por último, y refiriéndonos de nuevo al Biltzar Nazionala sobre desarrollo organizativo de Abril de 1999, hay que recordar el notorio impulso que dimos al proceso de sectorialización del sindicato.

Resulta imprescindible impulsar y potenciar una comunicación más fluida con toda nuestra afiliación, y fomentar mecanismos de participación en todas las dinámicas del sindicato con la finalidad de que cada vez sea mayor el número de personas que se implican en nuestro proyecto sindical.

## 3.- OBJETIVOS Y RETOS ORGANIZATIVOS

(39) Resulta imprescindible impulsar y potenciar una comunicación más fluida con toda nuestra afiliación, y fomentar mecanismos de participación en todas las dinámicas del sindicato con la finalidad de que cada vez sea mayor el número de personas que se implican en nuestro proyecto sindical.

(40) En este sentido, y para poder lograr los objetivos de extensión del sindicato, tenemos que acentuar una dinámica que nos permita una mayor proyección externa del mismo. Un sindicato que gana referencialidad día a día no puede limitarse a hacer un desarrollo organizativo interno, tenemos que abrir y dar a conocer el sindicato al conjunto de la sociedad vasca.

(41) Resulta vital acertar en las adecuaciones organizativas de nuestro actual modelo para dotarnos de unas estructuras ágiles que respondan con eficacia a la situación sindical y política. LAB tiene que ser un marco de referencia con el cual se sientan identificadas todas las personas con voluntad de avanzar en la construcción nacional y en la transformación social.

(42) Es necesario consolidar un modelo organizativo desde una premisa básica: LAB es un sindicato confederal. En su seno, y como elementos complementarios e interrelacionados, dispone de estructuras sectoriales que intervienen en su realidad específica, y estructuras territoriales donde se integran junto a éstas, otros ámbitos de intervención específicos como la juventud, mujer,.... De esta manera dotamos a nuestra intervención de una perspectiva global.

(43) Consecuencia de esta orientación en nuestro modelo, existen dos estructuras cuyo impulso en el futuro constituye un reto importante. La sección sindical, desde el plano sectorial, y la estructura local, Herri Biltzarra, desde la perspectiva territorial/integral. En tanto, estas piezas claves para nuestra intervención político-sindical no estén convenientemente activadas y dinamizadas el desarrollo organizativo quedará limitado.

(44) El crecimiento organizativo anteriormente comentado conlleva que el sindicato cada día está en disposición de ofrecer nuevas sedes y, servicios más amplios y de mayor

Es necesario consolidar un modelo organizativo desde una premisa básica: LAB es un sindicato confederal. En su seno, y como elementos complementarios e interrelacionados, dispone de estructuras sectoriales que intervienen en su realidad específica, y estructuras territoriales donde se integran junto a éstas, otros ámbitos de intervención específicos como la juventud, mujer,....

calidad. La consulta, la asesoría jurídica o económica, los diferentes niveles de gestión y tramitación ante diferentes necesidades son cuestiones que se deben cuidar y mejorar.

(45) Si el Biltzar Nagusia de 1.992 supuso el inicio de la sectorialización en LAB y, el de 1.996, la apertura a las áreas de intervención, en este V Biltzar Nagusia - en función de las reflexiones de la ponencia de Acción Sindical y de lo planteado en los apartados anteriores - debemos poner los medios para conectar con esos nuevos sectores, ajenos a la práctica sindical y de difícil acceso para el sindicalismo tradicional.

(46) Entramos en una nueva fase en la que el carácter Confederal de la organización tiene que significar una interrelación de todas las estructuras. Nuestro reto está en conseguir un adecuado ensamblaje en los marcos más próximos a las diferentes problemáticas y realidades de la clase trabajadora, es decir, Eskualdeko Idazkaritzak, Herri Biltzararak y Sekzio Sindikalak.

## 4.- MODELOS Y ESTRUCTURAS

### 4.1.- Reflexiones generales sobre el modelo

(47) El modelo que proponemos tiene como origen el debate y posteriores resoluciones del Biltzar Nazionala de Abril 1999 sobre desarrollo organizativo, y presenta elementos novedosos importantes por lo que significa un reto para el sindicato.

(48) Tal y como hemos planteado en el apartado 3º de la ponencia, la búsqueda de una mayor implicación del conjunto de la militancia y de la afiliación en las dinámicas del sindicato nos lleva a reflexionar sobre la efectividad de la actual estructura de Herrialde. La estructura de Herrialde ha jugado un papel importante en la vida organizativa del sindicato, pero los objetivos que nos hemos marcado aconsejan potenciar las estructuras de eskualde y local.

(49) Durante el periodo intercongresual, de manera permanente y abierta, tene-

Durante el periodo intercongresual, de manera permanente y abierta, tenemos que reflexionar sobre la validez del modelo adoptado. Debemos ser capaces de reaccionar ante las disfunciones que detectemos poniendo las medidas correctoras o introduciendo las adecuaciones necesarias en cada momento.

mos que reflexionar sobre la validez del modelo adoptado. Debemos ser capaces de reaccionar ante las disfunciones que detectemos poniendo las medidas correctoras o introduciendo las adecuaciones necesarias en cada momento. No es preciso tener que esperar 4 años para efectuar modificaciones, si estamos convencidos de la necesidad de las mismas para un mejor funcionamiento.

(50) Todas las estructuras del sindicato y las personas responsables de su dinamización tienen que estar sujetas a una evaluación en función de los planes y objetivos aprobados en los marcos correspondientes. Por ello es importante definir de manera clara y concisa las funciones a desarrollar por cada una de ellas.

(51) Una adecuada caracterización y concreción de las funciones que tienen que asumir cada uno de los órganos de dirección proporciona garantías en cuanto a la transmisión de la dinámica del sindicato, la agilidad en la intervención y, la legitimidad de la dirección.

(52) Posteriormente desarrollaremos de manera separada la concreción del resto de estructuras que conforman nuestro modelo territorial, sectorial y de áreas. La vertebración, equilibrio y coordinación entre ellas es lo que debe posibilitar un óptimo desarrollo organizativo, no en clave de competencia sino de complementariedad.

## **4.2.- Caracterización en nuestro modelo de los cuadros sindicales**

(53) Nuestro modelo organizativo se basa en la militancia y en la aportación - con diferentes niveles de dedicación y en distintas responsabilidades - de la afiliación en todas las estructuras y ámbitos de intervención. Una organización como la nuestra, dadas sus señas de identidad, independientemente del capital humano militante - cada día más numeroso - tiene que contar con unos cuadros sindicales que sean la referencia del conjunto de la afiliación.

(54) La necesidad de nuevos cuadros sindicales, que asuman mayores niveles de dedicación, es una constante necesariamente ligada al crecimiento del sindicato. Esta necesidad no la podemos cubrir únicamente con personas que asumen una liberación con dependencia económica, tanto por nuestros limitados recursos como por los peligros de funcionarización y/o burocratización que podría acarrear.

(55) Por eso, estamos obligados a buscar fórmulas que nos permitan dar respuesta a las necesidades que se planteen. La acumulación y las liberaciones por crédito, horario sindical pueden y deben ser vías para captar nuevos recursos.

Una organización como la nuestra, dadas sus señas de identidad, independientemente del capital humano militante - cada día más numeroso - tiene que contar con unos cuadros sindicales que sean la referencia del conjunto de la afiliación.

(56) Por consiguiente, todos los recursos humanos son un capital del propio sindicato. Es importante entenderlo así y tener predisposición a asumirlo. A la vez que planteamos la necesidad de nuevas liberaciones, somos conscientes de que es preciso optimizar los recursos existentes situando a cada persona en la responsabilidad más adecuada.

(57) En línea con la reflexión sobre nuestros cuadros sindicales, es necesaria una profunda revisión de la utilización de las horas sindicales a las que tiene derecho cada una y cada uno. Las horas sindicales son un activo del propio sindicato y, como tal tenemos que dosificarlas y utilizarlas en función de las dinámicas de trabajo y de las necesidades emanadas de nuestra intervención.

(58) Por último, hay que subrayar que todos nuestros cuadros sindicales, cada uno o cada una en función de la responsabilidad que asume, necesitan unos niveles formativos ideológicos y técnicos adecuados. La puesta al día en materias específicas y el reciclaje son indispensables. Una formación interna tanto política como sindical correctamente orientada y planificada nos permite responder con una mayor eficacia.

## 5.- ORGANOS DE DIRECCION CONFEDERALES

### 5.1.- Biltzar Nagusia

(59) Es el máximo órgano de dirección del sindicato. Además de las funciones asignadas en el apartado siguiente, cuando abordemos la actualización de los Estatutos de LAB éstas podrán ser ampliadas y/o definidas de otra forma.

#### 5.1.1.- Funciones

(60) - Determinar y aprobar las líneas generales de actuación del sindicato.

La composición del Biltzar Nagusia será de 500 personas. La elección de estos representantes se realizará en los Eskualdeko Afiliatuen Asanbladak en función del número de afiliadas y afiliados de cada uno de ellos.

(61) - Elegir al Komite Exekutibóa.

(62) - Elegir y/o ratificar, en base a lo dispuesto estatutariamente, a los Sektoreko Idazkariak y Eskualdeko Idazkariak.

### **5.1.2.- Composición del Biltzar Nagusia**

(63) La composición del Biltzar Nagusia será de 500 personas. La elección de estos representantes se realizará en los Eskualdeko Afiliatuen Asanbladak en función del número de afiliadas y afiliados de cada uno de ellos.

(64) Serán asimismo miembros de pleno derecho del Biltzar Nagusia los componentes del Komite Nazionala.

## **5.2.- Biltzar Nazionala**

(65) Además de las funciones asignadas en el apartado siguiente, cuando abordemos la actualización de los Estatutos éstas podrán ser ampliadas y/o definidas de otra forma.

### **5.2.1.- Funciones**

(66) - Al ser el máximo órgano de dirección entre Biltzar Nagusiak, asumirá las funciones del Biltzar Nagusia en periodos inter-congresuales.

(67) - Asumiendo el mandato del Biltzar Nagusia, será el garante del cumplimiento de las resoluciones emanadas del mismo.

(68) - A este órgano de dirección le corresponderá la decisión sobre aquellos temas no abordados en el Biltzar Nagusia y que, por su importancia, superen a los restantes órganos de dirección.

(69) - A propuesta del Komite Nazionala, el Biltzar Nazionala podrá elegir o cesar a cualquier miembro del Komite Exekutiboa.

(70) - A propuesta del Komite Nazionala, el Biltzar Nazionala podrá elegir o cesar a cualquier Eskualdeko Idazkaria.

(71) - Podrá proponer a cualquiera de los Sektoreko Komite Nazionala la sustitución de su Sektoreko Idazkaria.

(72) - Previa aprobación de las estructuras afectadas, podrá ampliar y/o reducir o modificar la composición de los Sectores y de los Eskualdes.

(73) - Por causas justificadas o necesidades organizativas, podrá ampliar el número de miembros del Komite Exekutiboa, en número no superior a dos personas, y del Komite

El Biltzar Nazionala estará compuesto por 120 personas, ampliables a 125 como máximo,

Nazionala, en número no superior a cuatro personas.

(74) - Corresponde a este órgano la convocatoria del Biltzar Nagusia.

### **5.2.2.- Composición del Biltzar Nazionala**

(75) El Biltzar Nazionala estará compuesto por 120 personas, ampliables a 125 como máximo, y la distribución será la siguiente:

(76) • Komite Nazionala: 39 personas.

(77) • Eskualdes: 34 personas. Se elegirán dos personas por Eskualde.

(78) • Cada área de intervención - Gazteak, Emakumeak,...- tendrá una representación de 2 personas. Estas personas serán elegidas por cada área.

(79) • Sectores: 43 personas. De éstas, cada sector nombrará 2 representantes. El resto, hasta alcanzar el citado número de 43, se distribuirá de manera proporcional al número de afiliadas/os de cada sector.

(80) • El Komite Nazionala podrá elegir de entre las responsabilidades nacionales no incluidas en el Komite Exekutiboa hasta 5 personas, como miembros de pleno derecho del Biltzar Nazionala.

(81) • La condición de miembro del Biltzar Nazionala es nominal.

## **5.3. Komite Nazionala**

(82) Además de las funciones asignadas en el apartado siguiente, cuando aborremos la actualización de los Estatutos éstas podrán ser ampliadas y/o definidas de otra forma.

### **5.3.1.- Funciones**

(83) - Garantizar el cumplimiento de las resoluciones adoptadas por los órganos superiores.

(84) - Reflexionar y aportar claves sobre las coyunturas políticas y sociales tanto al conjunto de la militancia y afiliación del sindicato, así como al conjunto de la sociedad vasca.

(85) - Realizar el seguimiento de las políticas económicas, industriales y sociales de los diferentes gobiernos.

(86) - Garantizar la elaboración de planes de trabajo anuales de cada responsabilidad del Komite Nazionala. Asimismo realizar el balance y evaluación de dichos planes.

(87) - Aprobar el presupuesto anual del sindicato. Realizar el seguimiento, mediante el balance económico y las cuentas de resultados, de la situación económica del sindicato. Asimismo, aprobar la cuantía de la cuota anual.

(88) - Crear comisiones de trabajo como instrumento del propio órgano a las que marcará funciones, ritmos, y plazos.

(89) - Proponer al Biltzar Nazionala la ampliación del Komite Exekutiboa y Komite Nazionala en función de nuevas realidades organizativas. Esta ampliación no podrá ser superior a dos y cuatro personas, respectivamente.

(90) - Proponer al Biltzar Nazionala la elección, nombramiento o cese de cualquiera de los miembros del Komite Nazionala.

(91) - Ostentar la representación oficial del sindicato ante instancias de todo tipo.

### **5.3.2.- Composición del Komite Nazionala**

(92) El Komite Nazionala estará compuesto por 39 personas. Su distribución será la siguiente.

- Idazkari Konfederalak (13):

- Idazkari Nagusia.
- Ekintza Sindikala eta Politika Sozialerako Idazkaria.
- Negoiazio Kolektiborako Idazkaria.
- Komunikazio Idazkaria.
- Finantzak, Azpiegiturak eta Gizabaliabideetako Idazkaria.
- Gai Ekonomikoetarako Idazkaria.
- Gai Juridikoetarako Idazkaria.
- Emakume arloko Idazkaria.
- Gazte arloko Idazkaria.
- Nazioarteko Harremanetarako Idazkaria.
- Hezkuntza Idazkaria.
- Barne Koordinaziorako Idazkaria.
- Antolakuntza Idazkaria.

- Sektoreetako Idazkariak (9) :

- Construcción, Madera, Vidrio, Cerámica,...
- Químicas, Energía, Textil, Papel, Artes Gráficas, etc...
- Siderometalurgia.

- Comercio, Hostelería, Limpiezas, ..
- Transporte, Telecomunicaciones y Pesca.
- Financiero (Banca, Cajas y Seguros).
- Enseñanza (Pública, Privada, Ikastolas,...).
- Sanidad (Pública, Privada, Asistencia Social,...).
- Administraciones Públicas (Local, Autonómica, Estatal, Correos,...).

- Eskualdeetako Idazkariak (17) :

- Aiara. (A)
- Errioxa- Arabako Bailarak- Arabako Mendialdea. (A)
- Gasteiz-Lautada. (A)
- Bilbo. (B)
- Busturialdea-Lea. (B)
- Durangaldea. (B)
- Ezkerraldea-Enkarterria. (B)
- Hego Uribe-Arratia. (B)
- Ipar Uribe-Txoriherri. (B)
- Debaldea. (G)
- Donostia-Hernani. (G)
- Kosta-Urola. (G)
- Oarso-Bidasoa. (G)
- Tolosa-Goiherri. (G)
- Erribera-Erdialdea. (N)
- Iruñea-Iruntzu-Baztan. (N)
- Sakana-Larraun. (N)

### **5.3.3.- Funciones de los Idazkari Konfederalak**

(93) Además de las funciones asignadas a cada responsable en este apartado, cuando abordemos la actualización de los Estatutos éstas podrán ser ampliadas y/o definidas de otra forma.

(94) • IDAZKARI NAGUSIA

- Representar al sindicato como máximo responsable del mismo tanto a nivel interno como externo.

- Ejercer de portavoz del sindicato.
- Velar por el cumplimiento de los planes y dinámicas de trabajo decididos en base a la estrategia e intervención confederal. Asimismo, proponer al Komite Exekutiboa las iniciativas oportunas para tal fin.
- Otorgar poderes a los responsables confederales para el desarrollo de sus funciones.

(95) • EKINTZA SINDIKALA ETA POLITIKA SOZIALERAKO IDAZKARIA

- Desarrollar las decisiones de los órganos de dirección relacionadas con su responsabilidad de acción sindical y política social.
- Coordinar con los Sektoreko Idazkariak, Eskualdeko Idazkariak y Arloetako Idazkariak la intervención sindical y social confederal.
- Coordinar las campañas nacionales relacionadas con su responsabilidad.
- Coordinar y hacer seguimiento de Lan Osasuna eta Ingurugiroa.
- Abordar el desarrollo organizativo en el ámbito de la política social: impulso de las ILPs, LAB pensionistas...

(96) • NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO IDAZKARIA

- Coordinar y desarrollar con los Sektoreko Idazkariak las líneas de actuación confederales.
- Representar al sindicato en lo relacionado con el empleo en los organismos institucionales.
- Propiciar y operativizar con los responsables sectoriales seminarios y ámbitos de trabajo para la mejora y cohesión en la Negociación Colectiva.

(97) • KOMUNIKAZIO IDAZKARIA.

- Garantizar una comunicación adecuada y eficaz del sindicato hacia las trabajadoras y trabajadores, los medios de comunicación, y la sociedad en general.
- Responsabilizarse de la oficina de prensa del sindicato.
- Responder a las necesidades de propaganda y publicidad tanto a nivel nacional, como territorial y sectorial.
- Gestionar el diseño y la elaboración de los soportes necesarios en base a los objetivos de comunicación previstos.
- Responsabilizarse de la vertiente comunicativa de campañas y actos.

- Gestionar y hacer el seguimiento de todas las publicaciones del sindicato.
- Responsabilizarse de la imagen corporativa del sindicato.
- Asumir las tareas de portavoz por delegación del Idazkari Nagusia.

## (98) • FINANTZAK, AZPIEGITURAK, ETA GIZABALIABIDEETAKO IDAZKARIA

- Gestionar la economía del sindicato: presupuestos, balances, contabilidad, plan de gestión,...
- Gestionar las infraestructuras del sindicato: locales y muebles, patrimonio sindical, plan de inversiones, inventarios,...
- Gestionar los temas relacionados con la afiliación: control, política de afiliación, cuotas,...
- Gestionar las cuestiones relacionadas con recursos humanos: contratación, sueldos y dietas, jubilaciones,...
- Actualizar el sistema informático existente y garantizar la capacitación de las personas usuarias del mismo.

## (99) • GAI EKONOMIKOETARAKO IDAZKARIA

- Elaborar informes regulares sobre la situación socio-económica.
- Elaborar cuantos informes le sean solicitados por los distintos responsables confederales.
- Representar al sindicato en los organismos institucionales socio-económicos.

## (100) • GAI JURIDIKOETARAKO IDAZKARIA

- Elaborar cuantos informes le sean solicitados por los responsables confederales.
- Realizar un seguimiento sistemático de leyes, decretos, normas,.. que vayan aprobando los distintos gobiernos e instituciones y elaborar valoraciones de los mismos para los órganos de dirección.
- Organizar la asesoría jurídica: consultas, minutas, informatización, suscripciones,...

## (101) • EMAKUME ARLOKO IDAZKARIA

- Se responsabilizará del desarrollo de Emakume arloa.
- Proponer e impulsar las líneas de intervención desde la perspectiva de

Tras el Biltzar Nagusia cada responsable presentará al Komite Nazionala, para su aprobación, un plan de trabajo y los recursos - tanto humanos como materiales - que necesite para desarrollarlo correctamente.

género.

- Será responsable de las relaciones con las organizaciones de su ámbito.

(102) • GAZTE ARLOKO IDAZKARIA

- Se responsabilizará del desarrollo organizativo de Gazte arloa.
- Proponer e impulsar las líneas de intervención hacia la juventud.
- Será responsable de las relaciones con organizaciones juveniles.

(103) • NAZIOARTEKO HARREMANETARAKO IDAZKARIA

- Se responsabilizará de todo lo relacionado con las relaciones internacionales.
- Elaborar para los órganos de dirección informes sobre las relaciones internacionales y las actividades desarrolladas.
- Representar a LAB en todos los foros internacionales.

(104) • HEZKUNTZA IDAZKARIA

- Responsable de responder a las necesidades de Formación tanto interna como externa.
- Responsable de la Fundación Ipar-Hegoa.
- Representar al sindicato en foros institucionales relacionados con Formación.

(105) • BARNE KOORDINAZIORAKO IDAZKARIA

- Organizar y dinamizar las reuniones del Komite Nazionala y Komite Exekutiboa.
- Abordar todas las cuestiones que tengan relación con las Elecciones Sindicales.
- Coordinar el proceso de Euskaldunización del Sindicato.
- Impulsar las relaciones del sindicato en Ipar Euskal Herria.

(106) • ANTOLAKUNTZA IDAZKARIA

- Impulsar y evaluar el desarrollo organizativo del sindicato.
- Ejercer el control y evaluación de los planes territoriales y sectoriales.
- Efectuar la valoración de los recursos humanos en base a los planes de trabajo y realidades organizativas.
- Detectar y demandar necesidades formativas para su traslado a Hezkuntza Nazionala.

(107) Además de las funciones que hemos apuntado para cada responsabilidad, bastante superficialmente, y que en el debate sobre Estatutos seguiremos profundizando, hay otras funciones que pueden ser aplicables a todas ellas:

- Proponer a los órganos de dirección cuantas iniciativas considere oportunas.
- Representar al sindicato ante cualquier instancia en temas relacionados con su responsabilidad.
- Actuar como portavoz en el marco de sus funciones.
- Elaborar y evaluar planes anuales de actuación.

(108) Tras el Biltzar Nagusia cada responsable presentará al Komite Nazionala, para su aprobación, un plan de trabajo y los recursos - tanto humanos como materiales - que necesite para desarrollarlo correctamente.

#### **5.3.4.- Elección del Komite Nazionala**

(109) La elección de los Idazkari Konfederal Nazionalak se llevará a cabo en base a la normativa del Biltzar Nagusia aprobada en el Biltzar Nazionala de Octubre de 1.999. Los Sektoreko Idazkariak que en el momento del Biltzar Nagusia ostenten esa responsabilidad, serán ratificadas/os por el Biltzar Nagusia. En el caso de que en el periodo entre Biltzar Nagusiak resultara elegida otra persona como Sektoreko Idazkaria de cualquiera de los sectores, el Biltzar Nazionala procederá a su ratificación.

(110) Los Eskualdeko Idazkariak serán elegidas/os por el Biltzar Nagusia a propuesta conjunta del Idazkaritza Nazionala saliente y del Eskualdeko Afiliatuen Asanblada o, en su defecto, del Eskualdeko Idazkaritza.

#### **5.4.- Komite Exekutiboa**

(111) Además de las funciones asignadas en el apartado siguiente, cuando abordemos la actualización de los Estatutos éstas podrán ser ampliadas y/o definidas de otra forma.

##### **5.4.1.- Funciones**

(112) - Dinamizar el Komite Nazionala y velar por su correcto funcionamiento.

(113)- Garantizar la puesta en práctica de las decisiones y orientaciones básicas adoptadas por los órganos superiores. Asegurar que se aplican las decisiones y

resoluciones aprobadas por el Komite Nazionala.

(114) Velar por el cumplimiento de los planes y dinámicas de trabajo de cada responsabilidad decididos por el Komite Nazionala.

(115) Proponer al Komite Nazionala cuantas iniciativas y propuestas considere de interés para el conjunto del sindicato.

(116) Asegurar unas relaciones estrechas y fluidas con todos los responsables con-federales. Para ello, se realizarán esfuerzos para que éstos asistan personalmente a las reu-niones de este órgano cuando se traten asuntos referidos a la responsabilidad de cada uno.

(117) - La preparación de los ordenes del día, el desarrollo de las reuniones, la asis-tencia de los miembros a las mismas, la recogida de las propuestas de los miembros para su posterior tratamiento y, la recogida y utilización posterior de las actas del Komite Nazionala estarán entre las funciones de este Komite Exekutiboa.

(118) - Por delegación del Komite Nazionala, ostentar la representación oficial del sindicato ante instancias y temas de todo tipo.

#### **5.4.2.- Composición del Komite Exekutiboa**

(119) En base a las funciones y tareas encomendadas en el Komite Exekutiboa a cada responsabilidad, estará compuesto por los siguientes responsables:

- Idazkari Nagusia
- Ekintza Sindikala eta Politika Sozialerako Idazkaria.
- Negoziazio Kolektiborako Idazkaria.
- Komunikazio Idazkaria.
- Finantzak, Azpiegiturak, eta Gizabaliabideetako Idazkaria.
- Gai Ekonomikoetarako Idazkaria.
- Gai Juridikoetarako Idazkaria.
- Emakume arloko Idazkaria.
- Gazte arloko Idazkaria.
- Nazioarteko Harremanetarako Idazkaria.
- Hezkuntza Idazkaria.
- Barne Koordinaziorako Idazkaria.
- Antolakuntza Idazkaria.

La estructura de Eskualde debe ser el marco donde el sindicato vertebré su aportación hacia arriba y hacia abajo, conectando directamente con la estructura de dirección nacional y planificando la intervención y desarrollo del sindicato hacia sectores, secciones sindicales y Herri Biltzarrak.

## 6.- ESTRUCTURAS, FUNCIONES Y COMPOSICIÓN

### 6.1.- Estructura Territorial, funciones y composición

(120) Las funciones que le corresponden a esta estructura adquieren una mayor dimensión. En todos los marcos territoriales va a estar presente la realidad de nuestro desarrollo sectorial junto a las estructuras organizativas que LAB ofrece al resto de segmentos de la clase trabajadora, como son las áreas de intervención.

(121) La estructura territorial debe integrar todas las dinámicas, tanto políticas como sindicales, que impulse el sindicato con su debida planificación de trabajo. Asimismo, y como consecuencia de la realidad específica de cada marco, debe adoptar las iniciativas precisas que sirvan de complemento a las dinámicas sectoriales.

(122) Consideramos que en la actualidad tanto los Herrialdeko Idazkaritzak como los Herrialdeko Biltzarrak - pese a que han jugado un papel importante en el sindicato - son unas estructuras de carácter "intermedio" de escasa aportación y operatividad para el funcionamiento del sindicato.

(123) Por el contrario, la estructura de Eskualde debe ser el marco donde el sindicato vertebré su aportación hacia arriba y hacia abajo, conectando directamente con la estructura de dirección nacional y planificando la intervención y desarrollo del sindicato hacia sectores, secciones sindicales y Herri Biltzarrak.

#### 6.1.1.- Herrialdes y Eskualdes

(124) Los criterios que se adoptaron en el anterior Biltzar Nagusia en cuanto a la apuesta por una estructura a nivel de Eskualde sigue vigente. No obstante, la experiencia acumulada durante estos 4 años aconseja adecuar la actual distribución de comarcas. Con la nueva comarcalización pretendemos operativizar mejor esta estructura la cual adquiere un gran peso en nuestro modelo.

El fortalecimiento de esta estructura se convierte en uno de los mayores retos organizativos a partir de este Congreso. Tiene que adquirir importantes niveles de referencialidad y legitimidad en el seno del sindicato.

(125) ARABA : Aiara; Errioxa-Arabako Bailarak-Arabako Mendialdea; y Gasteiz-Lautada.

(126) BIZKAIA : Bilbo; Busturialdea-Lea; Durangaldea; Ezkerraldea-Enkarterria; Hego Uribe-Arratia; e Ipar Uribe-Txoriherri.

(127) GIPUZKOA : Debaldea; Donostia-Hernani; Kosta-Urola; Oarso-Bidasoa; y Tolosa-Goiherri.

(128) NAFARROA : Erribera-Erdialdea; Iruñea-Iruntzu-Baztan; y Sakana-Larraun.

(129) En este esquema hemos de tener en consideración la extensión del sindicato al conjunto de Euskal Herria. En el caso de constitución de LAB en Ipar Euskal Herria, el Biltzar Nazionala determinaría su encuadre organizativo.

(130) Asimismo el Biltzar Nazionala, a propuesta del Komité Nazionala y con la aprobación de las estructuras afectadas, podrá fusionar-concentrar los Eskualdes antes definidos.

(131) En esta nueva estructuración, consecuencia de la desaparición de la estructura provincial, hemos de considerar la importancia que adquieren las capitales de provincia. En algunos aspectos de nuestra dinámica y relaciones éstas se convertirán en referente de carácter provincial: relaciones con sindicatos y otras organizaciones, actividad institucional, etc...

### **6.1.2.- Eskualdeko Idazkaritza**

(132) El fortalecimiento de esta estructura se convierte en uno de los mayores retos organizativos a partir de este Congreso. Tiene que adquirir importantes niveles de referencialidad y legitimidad en el seno del sindicato. La planificación y la correcta definición de objetivos, en cada una de las comarcas, van a ser decisivas para el posterior desarrollo organizativo.

(133) Esta estructura intermedia se tiene que convertir en uno de los motores del sindicato. Para ello, los elementos que definen claramente esta apuesta son los siguientes: participación directa del Eskualdeko Idazkaria en el Komite Nazionala e, integración en el Eskualdeko Idazkaritza de los o las responsables sectoriales y de las áreas existentes en la comarca. El Eskualdeko Idazkaritza, en base a su composición, es un pilar fundamental de aportación a la dirección nacional.

Los elementos que definen claramente esta apuesta son los siguientes: participación directa del Eskualdeko Idazkaria en el Komite Nazionala e, integración en el Eskualdeko Idazkaritza de los o las responsables sectoriales y de las áreas existentes en la comarca.

6.1.2.1.- Funciones.

- (134) Realizar aportaciones a la dirección nacional.
- (135) - Desarrollar en su marco las directrices y dinámicas de trabajo emanadas a nivel nacional.
- (136) - Elaborar propuestas y planes de trabajo propios en función de la realidad económica, política y social de su marco de actuación.
- (137) - Ejercer la representación e interlocución política, social e institucional en la comarca.
- (138) - Impulsar la extensión del sindicato tanto en afiliación como en elecciones sindicales (en los sectores no desarrollados).
- (139) - Potenciar el desarrollo en el Eskualde de las áreas de intervención (Gazteak, Emakumeak).
- (140) - Ser participe del desarrollo sectorial, colaborando con el sector en la activación y puesta en marcha de dinámicas en las secciones sindicales.
- (141) - Constituir los Herri Biltzarrak en base a la realidad y a la demanda existente.
- (142) - Dinamizar y dotar de contenido real a las mismas mediante su seguimiento.
- (143) - Dinamizar y garantizar el óptimo funcionamiento de las sedes sindicales del Eskualde.

6.1.2.2.- Composición del Eskualdeko Idazkaritza

(144) El Eskualdeko Idazkaritza debe contar con una composición muy determinada en la que cada responsabilidad disponga de unas tareas precisas. De manera transitoria, y hasta un óptimo desarrollo de la estructura local y de los sectores, podemos articular una composición que comience a trabajar para asegurar el funcionamiento.

- \* Eskualdeko Idazkaria.
- \* Aholkularitza juridikoko arduraduna.
- \* Sektoreetako ordezkariak.
- \* Gazte arloko ordezkaria.
- \* Emakume arloko ordezkaria.
- \* Herri Biltzarretako arduradunak.

La existencia del Herri Biltzarra de LAB debe suponer que la presencia del sindicato se irradia al conjunto de la sociedad local, siendo una de sus labores fundamentales - desde el conocimiento cercano del tejido productivo, del componente social, y de la situación laboral - la extensión del sindicato en todos los ámbitos.

(145) La materialización de cada Herri Biltzarra se realizará teniendo en cuenta la participación, organización y realidades locales.

(146) El Gai Ekonomikoetarako arduraduna de cada Herrialde se integra organizativamente en el Eskualdeko Idazkaritza donde más efectiva pueda resultar su aportación.

### **6.1.3- Herri Biltzarrak**

(147) Uno de los objetivos que nos planteamos es acercar el sindicato lo más posible a donde se generan las condiciones para desarrollar nuestra intervención socio-política. Por tanto, la creación y posterior dinámica del Herri Biltzarra está relacionada directamente con la composición y características económicas, políticas y sociales de cada marco local.

(148) Desde este marco es desde donde desarrollamos lo que denominamos una intervención integral, es decir, más allá de los centros de trabajo. Por lo tanto, la razón de ser del Herri Biltzarra reside en que, donde de manera natural confluyen las diferentes problemáticas económicas, laborales, sociales y políticas, LAB aporte una estructura organizada capaz de dar respuesta a las mismas.

#### **6.1.3.1.- Funciones**

(149) La existencia del Herri Biltzarra de LAB debe suponer que la presencia del sindicato se irradia al conjunto de la sociedad local, siendo una de sus labores fundamentales - desde el conocimiento cercano del tejido productivo, del componente social, y de la situación laboral - la extensión del sindicato en todos los ámbitos.

(150) Desde este marco tenemos que impulsar las asambleas de afiliadas y afiliados de cara a incrementar los niveles de contacto y relación directa con toda la afiliación, estimulando su participación en la dinámica del sindicato.

#### **6.1.3.2.- Composición del Herri Biltzarra**

(151) En coherencia con su carácter de estructura creada en función del marco local, cada Biltzarra adecuará su composición a su propia realidad. En cualquier caso, el equipo mínimo de trabajo que tenemos que tender a consolidar es el siguiente:

- Herri Biltzarreko arduraduna (Ekintza Sindikala y Antolakuntza).
- Sindikatuaren zabalkuntzaren arduraduna (Responsable de extensión del sindicato).

La funcionalidad de la estructura sectorial viene determinada por ser el instrumento del que disponemos para la intervención en los centros de trabajo. Desde el marco de la sección sindical hasta el nivel nacional tiene un desarrollo propio, en el que se combinan la autonomía para operativizar su intervención en el sector específico con la complementación y participación en los diferentes niveles de la estructura territorial.

- Gazte arloko ordezkaria.
- Emakume arloko ordezkaria.
- Sekzio Sindikalen ordezkariak (Representantes de las Secciones Sindicales más importantes).

#### **6.1.4.- Eskualdeko Afiliatuen Asanblada**

##### 6.1.4.1.- Funciones

- (152) - Velar por el cumplimiento en el Eskualde de las resoluciones del Biltzar Nagusia y de los órganos de dirección.
- (153) - Ratificar, a propuesta del Biltzar Nagusia o del Biltzar Nazionala, al Eskualdeko Idazkaria.
- (154) - Elegir a las y los representantes del Eskualde para el Biltzar Nazionala.
- (155) - Evaluar y aprobar los planes de trabajo anuales del Eskualde.

### **6.2.- Estructura Sectorial, funciones y composición**

(156) La funcionalidad de la estructura sectorial viene determinada por ser el instrumento del que disponemos para la intervención en los centros de trabajo. Desde el marco de la sección sindical hasta el nivel nacional tiene un desarrollo propio, en el que se combinan la autonomía para operativizar su intervención en el sector específico con la complementación y participación en los diferentes niveles de la estructura territorial.

#### **6.2.1.- Funciones**

- (157) - Dotar al sector de la estructura necesaria para desarrollar sus tareas desde la sección sindical hasta el marco nacional. En este apartado es preciso tener en consideración la especificidad de cada uno de ellos, y no mantener criterios rígidos a la hora de conformar estructuras.
- (158) - Integrar en sus planes de actuación todas las dinámicas de trabajo que desarrolle el sindicato desde la perspectiva política, económica y social.
- (159) - Integrar y asumir en sus planes de trabajo todas las iniciativas propuestas desde la perspectiva de género y desde la juventud.
- (160) - Realizar seguimiento y propuestas en torno a la política sectorial.
- (161) - Asumir la acción sindical, negociación colectiva, y conflictividad en todo su marco de actuación.

La presencia del Sektoreko Idazkaria en el Komite Nazionala y de los Sektoreko Eskualdeko ordezkariak en el Eskualdeko Idazkaritza dotan a este órgano de las claves necesarias para una intervención integral desde el sector.

(162) - Asumir la creación, desarrollo y seguimiento de secciones sindicales en empresas de más de 50 trabajadoras/es..

(163) - Impulsar la participación de una o un representante (la delegada o el delegado sindical) de las secciones sindicales en el Herri Biltzarra correspondiente.

(164) - Elaborar el plan de extensión del sindicato en el sector, la política de afiliación y las elecciones sindicales.

(165) Estos apuntes sobre los elementos que definen la intervención sectorial deberán ser objeto de concreción en base a la realidad de cada sector específico.

### **6.2.2.- Composición de las Estructuras Sectoriales**

#### 6.2.2.1.- Sektoreko Biltzar Nagusia

(166) Es el máximo órgano del sector y el encargado - desde la asunción de las decisiones confederales - de adecuar las pautas de intervención. Su composición estará basada en la representación en base a la afiliación, manteniendo criterios de equilibrio territorial. El número de miembros, en base a la implantación de cada uno de los sectores, tendrá que ser inferior al del Biltzar Nagusia.

#### 6.2.2.2.- Sektoreko Komite Nazionala

(167) Es el órgano de dirección, elegido por el Sektoreko Biltzar Nagusia, que asumirá el desarrollo organizativo y la intervención en el sector.

(168) La presencia del Sektoreko Idazkaria en el Komite Nazionala y de los Sektoreko Eskualdeko ordezkariak en el Eskualdeko Idazkaritza dotan a este órgano de las claves necesarias para una intervención integral desde el sector.

(169) La composición del mismo, en base a la realidad e implantación de cada uno y de las tareas a desarrollar, será la siguiente:

\* Las y los componentes del Sektoreko Komite Exekutiboa.

\* Sektoreko Eskualdeko ordezkariak.

#### 6.2.2.3.- Sektoreko Komite Exekutiboa

(170) La composición aquí reflejada es orientativa y, la definitiva se deberá establecer en base a la realidad y a las necesidades determinadas en cada sector:

\* Sektoreko Idazkaria.

\* Azpisektoreetako arduradunak.

\* Sektoreko Negoziazio Kolektiborako arduraduna.

La presencia del Sektoreko Idazkaria en el Komite Nazionala y de los Sektoreko Eskualdeko ordezkariak en el Eskualdeko Idazkaritza dotan a este órgano de las claves necesarias para una intervención integral desde el sector.

- \* Sektoreko Antolakuntza arduraduna.
- \* Otras responsabilidades globales.

#### 6.2.2.4.- Sektoreko Eskualdeko Idazkaritza

(171) Su composición, flexible, deberá estar relacionada con la propia especificidad y los niveles de implantación y desarrollo de cada sector en las diferentes comarcas que tenemos establecidas.

- \* Sektoreko Eskualdeko arduraduna.
- \* Sektoreko arduradun lokalak.
- \* Enpresa erreferentzialetako ordezkariak (Representantes de empresas referenciales a criterio del sector).

#### 6.2.2.5.- Sektoreko Eskualdeko Afiliatuen Asanblada

(172) Estará compuesto por las delegadas y los delegados de la comarca y, abierto a la afiliación en ese marco. Su objetivo es impulsar la participación del mayor número de personas en la dinámica del sector.

(173) Este marco de participación no se plantea en términos excluyentes con las Delegatuen Asanbladak confederales/territoriales.

### **6.2.3- Sectores, criterios de conformación**

(174) La experiencia acumulada durante estos 4 años - el insuficiente desarrollo realizado en los sectores, junto a las nuevas orientaciones que a partir del Biltzar Nazionala de Abril de 1999 introdujimos en nuestro modelo organizativo - nos lleva a reflexionar sobre la idoneidad de la actual distribución sectorial.

(175) Los cambios que planteamos - el nivel de definición del encuadre de cada actividad económica en un sector determinado - simplemente pretenden una mayor operatividad de cara al propio desarrollo organizativo de cada sector. Por ello, la propuesta es pasar a partir de ahora de los 10 sectores aprobados en nuestro último Biltzar Nagusia a 9:

- Construcción, Madera, Vidrio, Cerámica,...
- Químicas, Energía, Textil, Papel, Artes Gráficas,...
- Siderometalurgia.
- Comercio, Hostelería, Limpieza.
- Transporte, Telecomunicaciones y Pesca.
- Financiero (Banca, Cajas y Seguros).

La experiencia acumulada durante estos 4 años - el insuficiente desarrollo realizado en los sectores, junto a las nuevas orientaciones que a partir del Biltzar Nazionala de Abril de 1999 introdujimos en nuestro modelo organizativo - nos lleva a reflexionar sobre la idoneidad de la actual distribución sectorial.

- Enseñanza (Pública, Privada, Ikastolas,...).
- Sanidad (Pública, Privada, Asistencia Social,...).
- Administraciones Públicas (Local, Autonómica, Estatal, Correos,...).

(176) La incorporación del sector Pesca, como subsector, al sector Transportes y Telecomunicaciones obedece a la propia realidad atípica del citado sector. Esto no supone restar importancia a un sector estratégico de nuestra economía. Y su funcionamiento, como subsector, no debe conllevar variaciones con respecto a la situación actual.

#### **6.2.4.- Sección Sindical**

(177) Una vez definidas las estructuras de nuestro modelo organizativo es conveniente realizar una reflexión sobre la Sección Sindical. Dentro de este modelo las Secciones Sindicales son el punto donde convergen lo sectorial y lo territorial. La Sección Sindical, a la vez que origen del sector, con su participación en el Herri Biltzarra alcanza una perspectiva global para su intervención en el día a día.

(178) Por esto, la Sección Sindical tiene que ser algo vivo, no solamente para la intervención sindical de respuesta a las problemáticas específicas de su centro de trabajo sino como instrumento de activación de la participación de la afiliación en las dinámicas globales del sindicato. Para ello es preciso romper el carácter puntual, instrumental y auto-limitador de las posibilidades que ofrece la Sección Sindical. Tenemos que entrar en una dinámica renovadora en la que recupere el protagonismo globalizador que le corresponde.

(179) Tiene que ser el vehículo mediante el que LAB haga llegar sus propuestas a las trabajadoras y trabajadores con un puesto de trabajo. Por ello es imprescindible activar este eslabón organizativo en todas sus posibilidades para, de paso, combatir el excesivo y preocupante delegacionismo que en ocasiones detectamos.

(180) La Sección Sindical la componen todas y todos los afiliados del centro de trabajo. Su funcionamiento interno será objeto de debate y decisión en la Afiliatuen Asanblada bajo las orientaciones generales de cada sector. No obstante, cada Sección Sindical deberá elegir su representante a efectos internos y a efectos de su participación en las estructuras locales.

(181) En los próximos cuatro años nos vamos a marcar como objetivo la creación de Sección Sindical en aquellas empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores en las que tengamos un mínimo del 10% de afiliación. Es un objetivo ambicioso pero al alcance de nuestras posibilidades, si ponemos los medios necesarios.

La Sección Sindical tiene que ser algo vivo, no solamente para la intervención sindical de respuesta a las problemáticas específicas de su centro de trabajo sino como instrumento de activación de la participación de la afiliación en las dinámicas globales del sindicato.

### **6.3.- Areas de Intervención**

(182) La caracterización que hacemos de las áreas, desde el punto de vista organizativo, es la respuesta a la actual situación de fragmentación de la clase trabajadora. Esta fragmentación tiene, en el caso de la mujer trabajadora, raíces estructurales.

(183) Trabajar para superar la discriminación sexista exige impulsar una acción sindical que incluya la variable de sexo-género, lo cual nos obliga a adaptar nuestro propio modelo sindical. No podemos olvidar que la situación de opresión que sufren las mujeres en la sociedad también tiene su reflejo en nuestra organización, en nuestra forma de pensar y actuar. Para hacer frente a ello es necesario impulsar y concretar reflexiones y adaptaciones en el funcionamiento, organización, relaciones y actuaciones del sindicato.

(184) Hace 4 años éste fue uno de los elementos centrales en lo referente a las apuestas y retos del modelo organizativo. Nos reafirmamos en la necesidad de disponer de áreas y, en la necesidad de imprimir el impulso necesario para que las mismas se conviertan en una realidad estable que posibilite completar una perspectiva integral a la intervención del sindicato.

(185) Situamos las áreas prioritarias en la intervención ante determinados segmentos de la población con dificultades añadidas para su incorporación al mundo del trabajo - y en condiciones dignas -, como son la juventud y la mujer. No obstante, no nos limitamos a las mismas.

(186) Tenemos que seguir haciendo esfuerzos para desarrollar campos de intervención que den respuesta a otros sectores con situaciones específicas y que también son trabajadoras y trabajadores (jubilados/pensionistas; autónomos; etc...)

(187) Las áreas, definidas como marcos de intervención, se encuadrarán básicamente en el marco territorial y en función de sus peculiaridades podrán encuadrarse también en los sectores o en el resto de las estructuras.

#### **6.3.1.- Estructuras, Funciones y Composición**

(188) Es precisamente por su carácter de "marcos de intervención" por lo que debemos huir de planteamientos organizativos miméticos con los de otras estructuras del sindicato. Su virtualidad será dotarse de los marcos adecuados en cada caso para intervenir de la mejor forma posible hacia el interior y el exterior del sindicato.

Situamos las áreas prioritarias en la intervención ante determinados segmentos de la población con dificultades añadidas para su incorporación al mundo del trabajo - y en condiciones dignas -, como son la juventud y la mujer. No obstante, no nos limitamos a las mismas.

Referencialmente se propone que se doten de:

#### 6.3.1.1.- Asanblada Nazionala-Biltzar Nazionala

(189)\* Komite Exekutiboa.

\* Personas que participan en los marcos territoriales o sectoriales.

(190) Entre sus funciones se encuentra la de aprobar el plan de trabajo. Se reunirá como mínimo dos veces al año: una, para aprobar el plan de trabajo; y otra, para realizar el balance de actividades desarrolladas.

#### 6.3.1.2.- Komite Exekutiboa

(191) En función del desarrollo y niveles de consolidación del área existirá un Komite Exekutiboa cuya composición sería:

\* Arloko Idazkaria.

\* Arduradun Nazionalak.

\* Eskualdeetako arduradunak.

### **6.4.- Delegatuen Asanbladak**

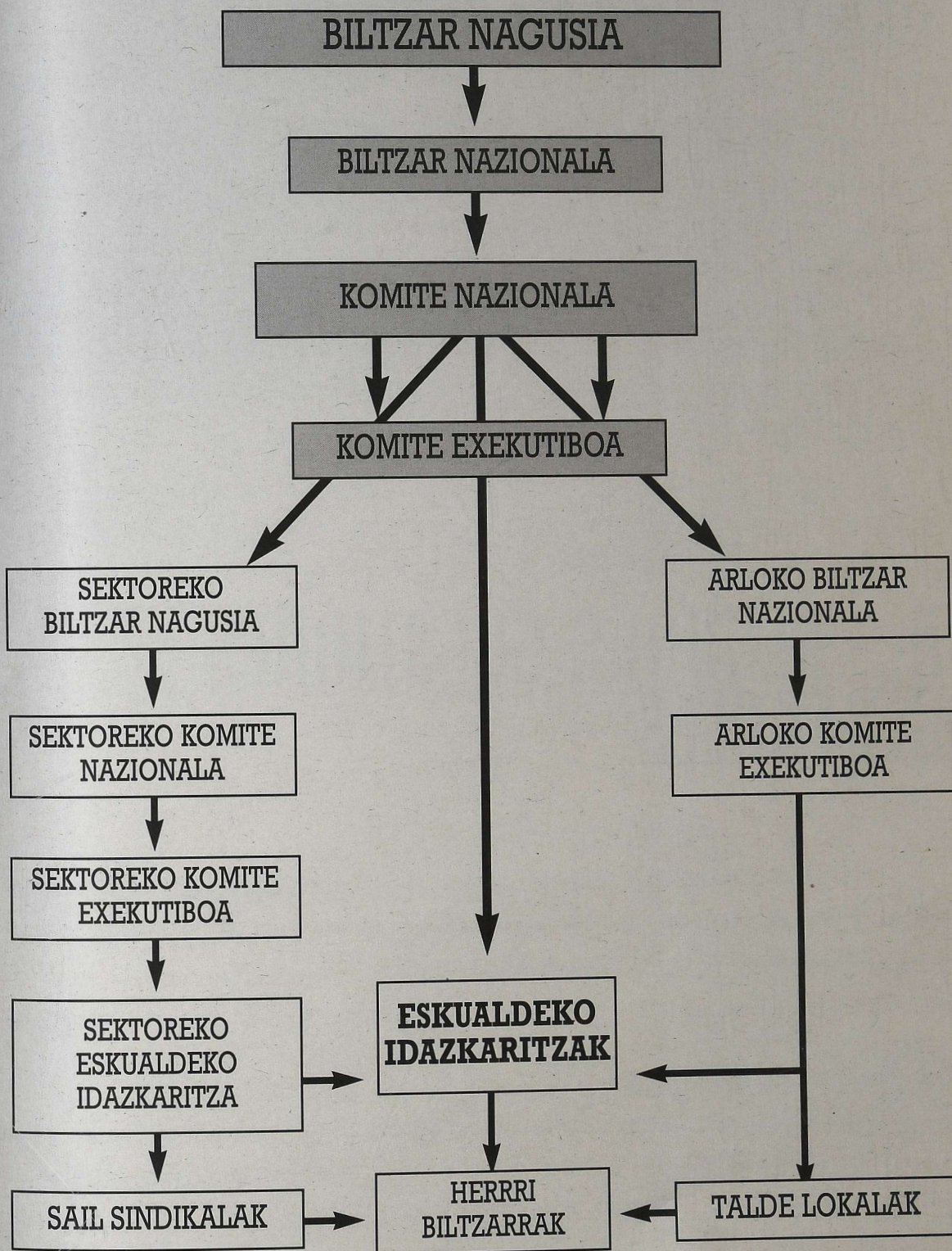
(192) Las asambleas de delegadas y delegados, tanto de carácter local como de Eskualde, tienen que ser marcos donde todas las personas que nos representan en las empresas se sientan partícipes.

(193) Tenemos que corregir las dinámicas actuales en las que las asambleas de delegadas y delegados se convierten en un mero trámite de transmisión de información o mero instrumento de movilización. Para ello es necesario un mayor rigor a la hora de realizar las convocatorias, hay que generar interés para que asistan todas y todos. La asamblea no es una coordinadora de empresas a la que asiste algún representante.

(194) La periodicidad y los contenidos de estas asambleas nos permitirán ir consolidando un marco donde seamos capaces de transmitir puntualmente todas las reflexiones que realiza el sindicato, ofreciendo a las delegadas y delegados claves para una mejor intervención en los centros de trabajo desde una perspectiva integral.

(195) Este marco no lo debemos entender como algo excluyente o que entra en colisión con las dinámicas específicas que cada sector debe desarrollar con sus delegadas y delegados en función de sus problemáticas concretas.

Tenemos que corregir las dinámicas actuales en las que las asambleas de delegadas y delegados se convierten en un mero trámite de transmisión de información o mero instrumento de movilización.



La nueva estructuración que se plantea posibilita - a través de la figura de los Idazkariak - gran parte de los cometidos de dichos órganos y, siempre queda abierta la posibilidad de creación de comisiones de trabajo específicas en función de las necesidades existentes.

## 7. - REFLEXION SOBRE LAS SECRETARIAS Y GABINETES

(196) La experiencia acumulada a lo largo de estos últimos 4 años sobre las diversas Secretarías y Gabinetes - de los que nos dotamos en el anterior Biltzar Nagusia - ha demostrado que respondían más a deficiencias o huecos de las estructuras y, en muchos casos, no han logrado engarzar con las estructuras con las que debían coordinar su trabajo.

(197) Entendemos que la nueva estructuración que se plantea posibilita - a través de la figura de los Idazkariak - gran parte de los cometidos de dichos órganos y, siempre queda abierta la posibilidad de creación de comisiones de trabajo específicas en función de las necesidades existentes.

## 8. - ALGUNAS CUESTIONES GENERALES

(198) Independientemente de que cada responsabilidad elabore su propio plan de trabajo, resulta necesaria una referencia genérica a algunos aspectos que deben implicar al conjunto de las estructuras y órganos del sindicato.

### 8.1. Política de Afiliación

(199) El volumen de afiliación de un sindicato es un parámetro de evaluación - no el único - sobre la incidencia y penetración del mismo entre la clase trabajadora. Asimismo para un sindicato como el nuestro, comprometido con la liberación nacional y social de

El volumen de afiliación de un sindicato es un parámetro de evaluación - no el único - sobre la incidencia y penetración del mismo entre la clase trabajadora. Asimismo para un sindicato como el nuestro, comprometido con la liberación nacional y social de nuestro pueblo, el crecimiento de su base social supone aportar al proceso de acumulación de fuerzas.

nuestro pueblo, el crecimiento de su base social supone aportar al proceso de acumulación de fuerzas.

(200) La necesidad de la afiliación es una cuestión que debemos integrar entre nuestras tareas cotidianas de manera permanente y dinámica. LAB es un sindicato que, si bien ya experimenta un continuo crecimiento, sigue teniendo enormes potencialidades para acentuar su línea ascendente.

(201) Por otra parte, una de las claves que definen la autonomía de intervención de LAB es la independencia económica. Siempre hemos sido, y seguirá siendo así en el futuro, un sindicato financiado mayoritariamente en base a las cuotas de su afiliación.

(202) Este es un activo de gran importancia y para que continúe de esta manera, para que ningún tipo de dependencia económica de otras fuentes de ingresos pueda llegar a cuestionar o hipotecar el futuro, tenemos que seguir desarrollando con ilusión una política afiliativa ofensiva.

(203) En esta coyuntura en la que LAB tiene una gran responsabilidad y referencialidad, LAB debe convertirse en el "sindicato" para gran parte de esa nueva mayoría que ahora se está conformando.

(204) Desde todas las estructuras del sindicato tenemos que incidir sobre todos esos sectores que depositan su confianza sindical y política en LAB animándoles a que den un paso adelante y se afilien.

(205) En definitiva, mediante el incremento de la afiliación estamos abordando la extensión del sindicato. Un trabajo planificado y la interiorización de esta necesidad irán situando al sindicato en línea con lo que la lógica de nuestra representatividad y presencia social indica.

## **8.2.- Elecciones Sindicales**

(206) La representatividad obtenida también es un indicador de la presencia de un sindicato. Desde esta perspectiva hoy en día LAB está consolidado como uno de los sindicatos más representativos y existen expectativas de que va a seguir incrementando los porcentajes actuales.

(207) La experiencia nos demuestra que, si bien cada 4 años se produce durante unos meses un proceso muy concentrado durante el cual se celebran la mayoría de las elecciones sindicales, el trabajo no acaba aquí.

(208) El sistema de cómputo permanente, que en la actualidad opera, nos exige un

El conjunto de las estructuras del sindicato tiene que integrar en sus planes de trabajo las elecciones sindicales. No sólo se trata de realizar el seguimiento de las actas vigentes, ya que son muchas las empresas de nueva creación o en las que no se han celebrado elecciones.

nivel sostenido de tensionamiento, una adecuación del trabajo en torno a las elecciones sindicales.

(209) Por tanto, en este apartado nos queda mucho por hacer. El conjunto de las estructuras del sindicato tiene que integrar en sus planes de trabajo las elecciones sindicales. No sólo se trata de realizar el seguimiento de las actas vigentes, ya que son muchas las empresas de nueva creación o en las que no se han celebrado elecciones.

### **8.3.-Gestión Administrativa, Gestión Económica/Financiera y Patrimonio Sindical Acumulado (PSA)**

(210) El sindicato día a día está adquiriendo un mayor volumen. El incremento de los recursos económicos que anualmente gestionamos, y la consolidación del propio patrimonio del sindicato exige disponer de los niveles adecuados de gestión para que el Komite Nazionala - órgano responsable de velar por un correcto funcionamiento en estas materias - pueda actuar correctamente.

(211) En materia económico-financiera debemos adoptar una perspectiva estratégica de cara a que las decisiones que en cada momento haya que tomar no condicionen o desestabilicen el futuro del sindicato.

(212) El trabajo administrativo - gestión del personal, procesos contables y un largo etcétera - se ha multiplicado dentro del sindicato. Cada uno y cada una desde su responsabilidad específica tiene que ser consciente de ello y colaborar para facilitar una buena gestión en este terreno. El hecho de que exista un equipo de personas para desarrollar estas tareas, no puede suponer que el resto no se implique.

(213) A pesar de que desde hace tiempo existe en el sindicato un grupo encargado de estos asuntos, estas tareas exigen la implicación del conjunto del sindicato.

(214) Los criterios que la dirección nacional fije en cuanto a las políticas de control de gastos, incrementos de ingresos, y métodos de funcionamiento relacionados con estas materias necesitan para su ejecución de la colaboración del conjunto de las estructuras y responsabilidades.

(215) En este apartado es preciso hacer también una mención al Patrimonio Sindical Acumulado. La discriminación que nuestro sindicato viene padeciendo en esta materia desde que en 1986 se promulgó la Ley sobre cesión a las organizaciones sindicales del PSA se mantiene en la actualidad.

(216) A pesar de que se están desbloqueando algunas situaciones, todavía estamos

En materia económico-financiera debemos adoptar una perspectiva estratégica de cara a que las decisiones que en cada momento haya que tomar no condicionen o desestabilizen el futuro del sindicato.

muy lejos de un tratamiento de igualdad con respecto a otros sindicatos, algunos incluso con menor representatividad que nosotros.

(217) Tenemos que seguir profundizando en las gestiones que nos permitan acceder al disfrute del PSA que nos corresponde. Posiblemente sea necesario combinar una estrategia de negociación con medidas de presión que puedan acelerar soluciones.

#### **8.4.- Proceso de euskaldunización interna**

(218) Con respecto a la euskaldunización interna del sindicato el periodo entre Biltzar Nagusiak ha estado caracterizado por dos fases diferenciadas. Una primera, donde la inercia anterior, con un tensionamiento a la baja y una falta de planificación evidente, definía un escenario muy preocupante; y una segunda, con un trabajo específico orientado al efecto, donde se ha planificado e iniciado con rigor y proyección la euskaldunización progresiva de la dinámica interna.

(219) El proyecto estratégico EUSLAB, con su desarrollo en el plan SINEUS, tiene que ser impulsado con fuerza y convicción de modo que el conjunto de la organización asuma un tensionamiento permanente y efectivo.

(220) En el programa SINEUS existen unos compromisos mínimos que la Dirección entrante debe garantizar y desarrollar:

(221) - La composición del Komite Exekutiboa debe garantizar un funcionamiento en euskara.

(222) - El Komite Nazionala asumirá el compromiso de abrir un proceso para su total euskaldunización, siendo el conocimiento del euskara requisito imprescindible para el próximo Komite Nazionala. Esto quedará recogido en los Estatutos de LAB.

(223) - Las comunicaciones externas del sindicato a nivel nacional (notas de prensa, ruedas de prensa, etc...) deberán realizarse en euskara-castellano e incluso, en ocasiones, se deberá analizar la posibilidad de realizarlas exclusivamente en euskara.

#### **8.5. Publicaciones periódicas confederales**

(224) Es necesario hacer hincapié en la importancia de la información para un sindicalismo que apueste por ser referente en la clase trabajadora vasca.

(225) Hasta la fecha, al margen de publicaciones sectoriales y de áreas, el Iraultzen ha sido el único soporte confederal del que hemos dispuesto para responder a las diversas necesidades de información para cuadros, afiliación, y trabajadores y trabajadoras en general.

(226) La consolidación del Iraultzen como producto periodístico para la información y comunicación de y para la afiliación es un logro que tenemos que ir mejorando en términos de calidad y difusión tanto en el plano interno como en el externo.

(227) Paralelamente al Iraultzen, el sindicato tiene que identificar, ordenar, y evaluar todos sus instrumentos comunicativos para encontrar un equilibrio entre la eficacia de los mismos y los esfuerzos que requieren. En este sentido, a una lógica racionalización de los soportes comunicativos actuales se tiene que contraponer la necesidad de creación de otros nuevos que respondan a los cuadros del sindicato.

## 9.- ESTATUTOS DE LAB

(228) Los actuales Estatutos de LAB precisan de una profunda revisión y actualización. Las resoluciones que adoptemos en este V Biltzar Nagusia brindan la oportunidad para ello.

(229) Por la importancia que deben tener unos Estatutos en una organización como la nuestra, consideramos que el proceso de debate y elaboración de los mismos tiene que darse separadamente de lo que es un proceso congresual. Por ello, consideramos que la metodología que presentamos se ajusta a esa necesidad:

(230) - El Komite Nazionala nombrará una comisión específica para la elaboración de un borrador de Estatutos.

(231) - Dicha comisión estará compuesta por miembros del propio Komite Nazionala contando con una persona responsable de la misma. El Komite Exekutiboa velará por el buen funcionamiento de la comisión.

(232) - El objetivo será aprobar los nuevos Estatutos en Diciembre del 2000, por lo tanto será necesario elaborar un calendario en este sentido.

(233) El único órgano que tiene facultad - y en el futuro deberá mantenerla - para modificar los actuales Estatutos es el Biltzar Nagusia. Consideramos que en este caso no sería operativo que a los ocho meses de salir de un Biltzar Nagusia se convocase un nuevo Biltzar Nagusia extraordinario para este tema.

(234) Evidentemente tras la presentación del borrador propuesto por el Komite Nazionala se tiene que garantizar un debate que posibilite niveles de enmienda y aportación entre el conjunto de la afiliación. Esta fase sería amplia y de similares características a un proceso congresual.

(235) Consideramos que de hacerse de esta manera, y teniendo la consideración de fórmula excepcional, un Biltzar Nazionala convocado al efecto puede ser un marco adecuado para decidir los nuevos Estatutos.

(236) Los nuevos Estatutos deberán recoger, cuando menos, los siguientes aspectos:

- Señas de identidad de LAB.
- Derechos y deberes - individuales y colectivos - de la afiliación.
- Organigrama del sindicato.
- Organos de dirección confederales y sus funciones.
- Reglamento y normativa del Biltzar Nazionala y del Biltzar Nagusia.
- Relaciones del sindicato con liberados y liberadas en nómina.
- Norma de incompatibilidades para los cuadros y los/las militantes.
- Comisión disciplinaria.
- Comisión de garantías.