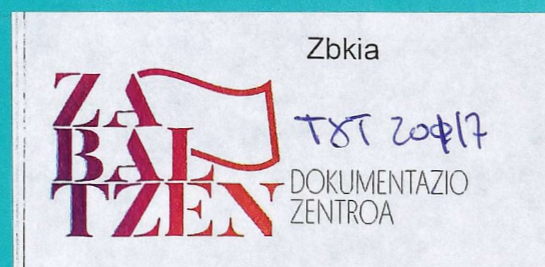


RESOLUCIONES

# DESARROLLO ORGANIZATIVO



CONFERENCIA NACIONAL  
• M A R Z O - 1 9 9 5 •

GARATZEN

2

**CONFERENCIA NACIONAL**  
MARZO 1995 • DONOSTIA  
**-RESOLUCIONES-**

# **D**ESARROLLO **O**RGANIZATIVO

# I N D I C E

<b>INTRODUCCION GLOBAL</b> .....	5
<b>SITUACION ORGANIZATIVA</b> .....	7
1.- INTRODUCCION GENERAL .....	7
2.- REFLEXIONES EN EL DESARROLLO ORGANIZATIVO .....	8
3.- OTRAS CUESTIONES .....	9
<b>EJES BASICOS REFERENCIALES</b> .....	11
<b>SECCIONES SINDICALES - ENCUADRE Y FUNCIONAMIENTO</b> .....	13
<b>ADAPTACIONES ORGANIZATIVAS</b> .....	15
INTRODUCCION GLOBAL .....	15
1.- ESTRUCTURAS TERRITORIALES .....	15
1.1.- UNION LOCAL .....	16
1.2.- ESTRUCTURA COMARCAL .....	16
1.3.- ESTRUCTURA HERRIALDE .....	18
a) SECRETARIADO HERRIALDE .....	18
b) CONFERENCIA HERRIALDE .....	19
2.- ESTRUCTURA SECTORIAL .....	20
- INTRODUCCION GLOBAL .....	20
- CARACTERISTICAS Y TAREAS E. SECTORIAL .....	20
- SECTORES A ESTRUCTURAR .....	21
- ESTRUCTURA INTERNA SECTORES - ORIENTACIONES .....	21
- FASE TRANSITORIA - ENGARCE CON RESTO ESTRUCTURAS .....	22
<b>AREAS</b> .....	23
<b>POLIVALENCIA Y MILITANCIA INTEGRAL</b> .....	24

# INTRODUCCION GLOBAL

Nos encontramos, en un contexto de cambio profundo de la realidad laboral y socioeconómica y de graves agresiones a la estructura económico-industrial de Hego Euskal Herria, ante el deber de profundizar en las resoluciones y definiciones que nuestro III Congreso puso de manifiesto para poder seguir desarrollando, con el máximo acierto, el conjunto de nuestra intervención sindical y socioeconómica. Esto nos exige un esfuerzo especial para adaptar nuestra estructura organizativa.

Las dinámicas que nuestra organización ha llevado los últimos años, las prioridades de debate y desarrollo en otro orden de materias, totalmente necesarias para LAB, no han facilitado un debate en profundidad y con la atención necesaria para la proyección del diseño organizativo.

El paso que estas Elecciones sindicales puede suponer para el Sindicato, con un asentamiento y avance muy importante en todos los sectores de producción y servicios, viene también a demandar una reflexión colectiva profunda que aborde con decisión las carencias y desajustes que nuestro entramado organizativo posee, superando las inercias que en otros momentos han impedido el tratamiento necesario a los aspectos organizativos.

Así pues, el presente trabajo pretende fundamentalmente tensionar el debate sobre diseño organizativo de LAB con dos objetivos concatenados. **En primer lugar**, siguiendo las líneas generales marcadas en el Congreso y en consecuencia al nivel de reflexiones que realizamos, **abordar unas modificaciones organizativas que, aunque dinámicas, se instalen y/o desarrollen con celeridad en el seno del Sindicato**. Y en segundo, producto de lo anterior, **crear las mejores condiciones de reflexión y debate para un Congreso (IV Congreso) donde el tema organizativo tiene que adquirir gran relieve e influencia para poder dar pasos progresivos en la materialización de los objetivos que nos marcamos**.

## 1.- Introducción general

Las prioridades de intervención y trabajo plasmadas en el último Congreso, acordes a los objetivos que LAB pretendía para esta fase político-económica y en interrelación a los pasos que esta organización en su evolución tienen que ir sustentando, no han permitido dimensionar de manera adecuada un desarrollo organizativo íntegro y equilibrado.

Valorando positivamente los pasos que la organización ha dado en su evolución, considerando totalmente acertado las apuestas sindicales que LAB ha realizado tras el último Congreso (Huelga del 27-M-92, Unidad de acción LAB-ELA-CCOO, unidad de acción LAB-ELA, Huelga del 27-E-94, Manifestación 19-F, 1º Mayo 94...), entendiéndolo que la militancia ha ganado en capacidad de incidencia e intervención en los conflictos y problemáticas obreras... si observamos que la estructura **organizativa, que la intervención del Sindicato, no ha cubierto la globalidad de acción sindical, socioeconómica y sociopolítica que LAB en el contexto que vive Hego Euskal Herria tiene que asumir.**

Las prioridades del Sindicato en esta fase han estado situadas en dos parámetros claves:

En primer lugar **remover el contexto sindical, potenciar el papel del Sindicato forzando la apertura de una línea cualitativamente diferente, donde el Sindicalismo abertzale se enfrente en proyecto estratégico al sindicalismo español. Máxime en un contexto donde el Estado y el sindicalismo español fuerzan una uniformidad en las relaciones laborales en detrimento estratégico del sindicalismo nacional vasco.** Ahí se sitúan los pasos dados con ELA y la confrontación abierta (perspectiva estratégica) con el sindicalismo español, **aspecto de intervención a integrarlo en clara clave sociopolítica.**

En segundo lugar responder, **desde la realidad cruda que atraviesa el MOV e intentando aglutinar en el sindicato las mayores energías de rebeldía social existente, a un contexto socioeconómico donde la militancia de LAB ha estado a "ras de suelo" en continua respuesta a los problemas sociolaborales y económicos que iban surgiendo.**

Puestos a realizar un balance sintético, aunque existen conflictos e intervenciones polémicas donde la acción del sindicato ha quedado en cuestionamiento, globalmente consideramos que la intervención individual y sectorial de LAB en los conflictos **ha conseguido, no solamente responder a determinados retos de confrontación y extensión social de la situación, sino demostrar el carácter luchador y alternativo que siempre, o casi siempre, han tenido las posiciones y actitudes de LAB.** Todo esto, para no caer en opiniones descontextualizadas y de manual, desde unas condiciones muy negativas de intervención por el efecto de la acción del sindicalismo reformista (retroceso ideológico, conformismos, insolidaridad, pérdida perspectiva global...) y la penetración en sectores del MOV del discurso del "sistema".

Esa línea de intervención ha contribuido a fortalecer el papel del Sindicato, a extender entre los trabajadores/as la proyección de un LAB como núcleo de las posiciones dignas y más consecuentes en el MOV, a dotarnos de la posibilidad de abordar unas elecciones sindicales donde la expansión de la "red langile" del sindicato en las empresas nos sitúe en condiciones de evolución estratégica **como agente social real en la sociedad vasca.** Es decir, en la evolución de LAB estamos consolidando nuestra presencia real en los sectores productivos, básico para esta fase, **para abrir a partir de ahora una nueva fase en la evolución de la organización en el objetivo de responder al actual contexto sociolaboral (paro, precariedad, división clase trabajadora...) e incentivar, así mismo, el desarrollo de nuestro poder sindical y social (desarrollo integral del papel del Sindicato) en el conjunto del MOV y sociedad en general.**

El correcto desarrollo de esa doble intervención es la que abrirá nuevos campos de avance del sindicato tanto a nivel cuantitativo como de auténtica influencia social. Tiene que quedar muy claro que el incremento cuantitativo no es sinónimo de "influencia y/o poder sindical" si no se capitaliza en una práctica de intervención coherente y alternativa ante los empresarios y/o el marco político que hoy sustenta el paro, la desvertebración económico-industrial, los desequilibrios sociales... "

## 2.- Reflexiones sobre la evolución organizativa de LAB

La evolución de los últimos años del sindicato ha marcado también el desarrollo organizativo. Se han producido desarrollos muy irregulares de estructuras y dinámicas y, así mismo, hemos ido asumiendo vicios de funcionamiento producto del volumen de trabajo y exigencia que la organización nos ha ido pidiendo. La aportación de muchos militantes, fuera de lo que es estructura fija, ha ido anarquizándose según dinámicas y retos pero no estabilizándose con cuerpo real en un conjunto de intervención integral de LAB. Y esto tanto a nivel territorial como sectorial.

Es decir, hemos puesto a LAB donde está con la aportación de muchas voluntades inconexas y con unos resortes organizativos bastante anarquizados. Eso sí, **hemos dado pasos importantes, fundamentales para nuestro futuro, pero ahora tenemos que articular una nueva palanca organizativa para soportar el avance de LAB.**

A las reflexiones contextualizadoras antes realizadas (apartado anterior) tenemos que añadir o situar elementos y/o factores que han incidido también en esa no correcta imbricación o desarrollo organizativo. Factores que, mas allá de pretender ser justificativos, nos tienen que situar en el camino de las adaptaciones correctas a impulsar:

- a) **El modelo organizativo aprobado en el Congreso, condicionado por la débil dinámica con que la organización (principalmente el Secretariado Nacional) abordó el tema organizativo en toda la fase precongresual, no ha sufrido el desarrollo adecuado en el Sindicato.** En general el área organizativa, la función de dinamización y creación de organización ha estado, está, **sin planificación concreta** y, por lo tanto, con un desarrollo deficiente.
- b) **Los cambios sociales** que se están produciendo, la cada vez más acuciante desvertebración, que por diferentes causas, se está dando en la clase trabajadora, y que está produciendo un profundo cambio en cuanto a la relación dependencia trabajador/a-empresa, viene a modificar sustancialmente lo que hasta ahora habíamos conocido, introduciendo variables que no estaban suficientemente maduras para su determinación organizativa y de intervención.
- c) **El nivel de tensionamiento sociopolítico** en las estructuras se ha debilitado no integrándose de forma adecuada las reflexiones sociopolíticas que LAB tiene que realizar con la línea de intervención, que en función de las mismas, tendríamos que profundizar a nivel socioeconómico y sindical. Todo esto bajo una reflexión también clara: "el sindicato nunca como en los últimos meses ha sido sujeto de cambios con clara significación política en la orientación que tiene la Izquierda Abertzale (unidad de acción ELA-LAB en contenido y dinámicas)."
- d) Estamos atravesando en términos generales **una crisis de crecimiento y de falta de adaptación organizativa** en nuestra intervención sindical y socioeconómica. El crecimiento del sindicato ha consolidado nuestra red de intervención directa en el MOV pero ha producido un "cuello de botella" organizativo que no hemos sabido reconducir adecuadamente.  
  
Hay que tener en cuenta que esa "crisis de crecimiento" y de adaptación organizativa **se nos presenta al unísono con un recrudecimiento de la crisis económica con la implicación de muchos recursos humanos al nivel de respuesta.**
- e) El Sindicato mantiene en bastantes niveles de militancia una **crisis de identidad, crisis ideológica del papel y/o función de nuestra organización en el proceso político.** Se mantiene posiciones que ven en el sindicato un instrumento subsidiario a otras dinámicas, mero instrumento coyuntural para campañas globales del conjunto del MLNV, creando ésto una sensación de transitoriedad en la configuración del instrumento y, como consecuencia, de falta de convicción y esfuerzos propios en el desarrollo propio de LAB.
- f) **En nuestro diseño organizativo no hemos tenido en cuenta la crisis de participación y las nuevas realidades sociales emergentes.** En una fase de reflujó de participación no podemos plantear, como núcleo básico de organización, unas estructuras zonales alejadas de las secciones sindicales y luego mantener criterios democráticos y asamblearios (como mera cobertura ideológica en muchos casos) en su teórica conformación.

### 3.- Otras cuestiones

Junto a los motivos antes señalados es importante significar algunos factores complementarios que inciden de manera estructural en la eficacia de intervención y extensión del sindicato:

- **El crecimiento del sindicato ha provocado la aparición y desarrollo de "tics" burocráticos en el funcionamiento colectivo e individual de militantes y estructuras.** Entendemos que no está existiendo una correcta lubricación entre asignación de tareas-responsabilidades y la aportación abierta del militante a los problemas del conjunto del sindicato. Cada día, con mas preocupación, observamos actitudes de "autolimitación" en el trabajo de muchos militantes perdiéndose la imprescindible tensión para abordar los retos colectivos que tenemos. Aclarando, también, que existe un cuerpo militante que mayoritariamente está respondiendo a los retos que nos planteamos.

Dicho esto, y para abordar de manera dinámica la cuestión, tenemos que considerar que la persistencia en funciones, tareas... de militancia **en el Sindicato crea "desgastes" fuertes en la propia concepción de la militancia y, así mismo, que tiene que quedar muy claro que no estamos por decreto para "toda la vida" en el Sindicato.**

- **El desarrollo de la estructura de militantes-liberados del Sindicato no ha sido muy adecuada.** Es decir, para muchas tareas y actividades que hoy LAB tiene que impulsar no tenemos dinamizadores idóneos y, desde este fallo básico, se resiente el conjunto del desarrollo organizativo. Se han introducido liberados para paliar necesidades coyunturales, vacíos flagrantes... pero con pocos criterios (en relación a su idoneidad) de lo que tenemos que abordar como organización.

Es evidente que en muchas ocasiones estas decisiones vienen dadas en base a esa falta de perspectiva en las tareas de LAB y en la escasa reflexión que realizamos sobre el tipo de intervención socioeconómica a realizar desde las estructuras. Por lo tanto, en una fase donde el crecimiento de estructura estará en la mesa de debate esta cuestión tiene que encauzarse.

## EJES BASICOS REFERENCIALES

La determinación de las estructuras del sindicato están influenciadas por la caracterización de la organización y el contexto político-económico en que desarrollamos nuestra intervención.

La caracterización sociopolítica de LAB, la apuesta que este sindicato realiza por la configuración de un proyecto nacional vasco donde los trabajadores/as (con el papel del sindicalismo) sean sujetos y agentes sociales para la conformación de una sociedad justa y democrática nos crea unas obligaciones de intervención socioeconómica y sociopolítica que tienen que tener correcta imbricación con el conjunto de nuestra intervención sindical. Todo esto teniendo en cuenta la fase política en la que nos encontramos caracterizada por dos cuestiones interrelacionadas. Por un lado la apuesta del PNV, PSOE, UPN por un diseño político institucional que está desvertebrando a nuestro pueblo a nivel territorial, económico-industrial, social y cultural. Y por otro, el debilitamiento de dinámicas sociales orientadas a reforzar bases potenciales hacia la construcción nacional vasca.

En este sentido la invalidez de este marco jurídico-político para abordar las reivindicaciones objetivas de los trabajadores, la necesidad de abrir un nuevo escenario político-legislativo donde la intervención del sindicalismo se vehicule en términos objetivos, tiene que ir complementada a pasos graduales que fortalezcan en diferentes estadios de intervención el camino hacia un proyecto nacional vasco. Y, evidentemente, en este aspecto LAB tiene que ser un sujeto activo en la batalla que el conjunto de la sociedad vasca tiene por conseguir bases democráticas elementales desde las cuales poder configurar un auténtico edificio democrático.

La estrategia del sistema, fruto de sus contradicciones y de los valores e intereses que pretende defender, de división de la clase trabajadora, de incremento de las desigualdades sociales y de disminuir el poder de intervención del sindicalismo en la empresa (a través de reformas de la legislación laboral), ha provocado, así mismo, un contexto cambiante para la acción del sindicalismo. Estos cambios tienen que afectar también al modelo de intervención y, como consecuencia, a las tendencias organizativas que debemos plantear.

En relación a esta última reflexión es evidente que el actual marco jurídico-legal, por su carácter estatal y por su contenido reaccionario, condiciona de manera estructural la intervención del sindicalismo en la defensa de los intereses de los trabajadores vascos.

Teniendo esta aseveración un perfil general, remarcar la pérdida de "poder sindical y obrero" que se produce en las empresas bajo el efecto del incremento de la precariedad y las consecuencias de la reforma del mercado laboral. El sindicalismo vasco, afectado de forma muy notable por la acción reformista y desideologizadora desarrollada durante años por CCOO-UGT-ELA, está perdiendo capacidad de incidencia en las empresas (no hay más que ver la Negociación Colectiva) a consecuencia, repetimos, del entramado legal y las inercias de los últimos años.

Por lo tanto, el sindicalismo paralelamente a la recuperación de incidencia sindical en las empresas (profundización del tipo de intervención en contenidos y formas) tiene que reequilibrar su incidencia hacia las empresas y conjunto del contexto político-económico desde una acción sindical, socioeconómica y sociopolítica en el conjunto de la sociedad.

Desde estas referencialidades (caracterización del sindicato y contexto de intervención) los nortes, en cuanto a objetivos, que tienen que marcar las adaptaciones organizativas del sindicato son:

- Profundización de la intervención en los centros de trabajo.
- Globalización de la intervención en todo el espectro socioeconómico respondiendo desde sus estructuras al conjunto de reivindicaciones que los trabajadores/as (en sistema productivo o fuera de él) tienen.
- Profundización de la acción del sindicato como un agente social ante problemáticas de carácter socioeconómico y sociopolítico.

# LAS SECCIONES SINDICALES- ENCUADRE Y FUNCIONAMIENTO

La Sección Sindical es la pieza básica sobre la que se construye el sindicato; a través de ella intervenimos en los marcos específicos y ampliamos el sentido de la participación y corresponsabilidad de la afiliación en el diseño de la política sindical.

Son por tanto, varios los elementos que inciden para desarrollar las secciones sindicales con todas sus posibilidades.

- Es el punto en el que confluyen las dinámicas de intervención sindical, socioeconómico y sociopolítico que circulan a través de las estructuras del sindicato.
- Se constituye en las empresas o empresa, con todos los afiliados existentes en ellas.
- Entendida desde la perspectiva de vertebración del M.O.V. se concreta también en aquellos sectores que no disponen de un engarce con el mundo del trabajo tales como desempleados/as pensionistas, que constituirán sus propias secciones de acción sindical en función de su desarrollo territorial.

Evidentemente en un modelo de acción sindical como el que hemos definido en las páginas anteriores la dinámica de la S.S. se desdobra en dos partes:

- a) Intervención en el seno de la propia empresa con el carácter global y específico.
- b) Intervención en las estructuras del sindicato, para aportar sus experiencias, decidir sobre la dinámica de la A.S. y participar en el proyecto transformador del sindicato.

Su relación por tanto con el sindicato, es doble; participa de la estructura sectorial y de la estructura territorial para enriquecerse y enriquecer la práctica sindical de los trabajadores y trabajadoras.

Son muchas las reflexiones que en torno al desarrollo de las S.S. debemos hacer, pues hasta ahora, no hemos sido capaces de activar el potencial de todo orden que encierra la sección sindical, debido a nuestra autolimitación en las parcelas de intervención sindical, la rigidez de las estructuras organizativas para diversificar las posibilidades de intervención y la falta de planificación de una acción sindical, debatida, en las secciones sindicales.

Hemos caído en muchas ocasiones en el delegacionismo de responsabilidades y en reproducir los lazos de dependencia, tanto con la representación sindical como con las estructuras zonales.

Es precisamente desde la valorización de las y los trabajadores como sujetos activos de su propio proceso de liberación como debemos entender la nueva dinámica que tenemos que impulsar en las secciones sindicales.

Planteamos la necesidad de tomar medidas urgentes dentro de todas y cada una de las secciones sindicales ya que si no, los planteamientos de A.S. que planteamos serán poco más que papel mojado.

- 1º Una reflexión de la propia sección sindical sobre el trabajo realizado hasta la fecha y un debate sobre la dinámica sindical que planteamos.
- 2º Elaborar un plan de trabajo de la sección sindical en torno a su intervención en la empresa y su participación en las estructuras sectoriales y territoriales.
- 3º Constitución y desarrollo de las secciones sindicales para extender nuestra penetración en el M.O.V.
- 4º Utilización de las posibilidades de la figura del delegado de Sección Sindical.
- 5º Desarrollar dinámicas de participación e integración de todos los afiliados en las dinámicas de la Sección Sindical
- 6º Compromiso con las estructuras sectorial y territorial para desarrollar dinámicas de coordinación, participación y análisis de la A.S.

## Introducción global

Los ejes referenciales señalados orientan las adaptaciones organizativas a impulsar. El diseño organizativo tiene que buscar una **INFLUENCIA PROGRESIVA DE LAB EN TODO EL ESPECTRO SOCIOECONOMICO**, combinando adecuadamente la profundización de la intervención sindical y socioeconómica en los centros de trabajo con la respuesta reivindicativa a desarrollar en defensa de otros colectivos de clase trabajadora fuera del sistema productivo.

**Nuestra caracterización o influjo como agente social tiene que vertebrarse sobre una correcta interrelación de nuestra actividad en las empresas y en la sociedad** en pro de reivindicaciones inmediatas y de futuro para la clase trabajadora y, siempre también, en la dirección de **sumar pasos objetivos y subjetivos en pro de la construcción de un Proyecto Nacional vasco**.

Partiendo de lo anterior, y a modo de reflexión general introductoria, debemos **romper la batalla de exclusividades entre estructura territorial y sectorial, evitando situar la estructura sectorial en caracteres subsidiarios y cerrados de intervención**.

Consideramos que **la estructura sectorial, como la territorial, tiene que asumir en los centros de trabajo el conjunto del perfil de trabajo socioeconómico y sociopolítico del sindicato**. Y como consecuencia de esto, tendrá que tener una inserción propia en las estructuras de dirección la organización. O dicho de otra forma, **ambas estructuras (sectorial y territorial) tienen que incidir en clave sociopolítica y no pensar, que "sólo" la estructura territorial puede hacer intervención integral**. Tanto las estructuras territoriales como las sectoriales son marcos de participación real de las delegadas y delegados y de las secciones sindicales. Por ello tiene que darse la necesaria imbricación entre ambas, manteniéndose la estructura territorial como la única para la toma de decisiones de la línea de acción socioeconómica y sociopolítica de LAB, de carácter común y general del Sindicato, sin perjuicio de las decisiones que correspondan a las estructuras sectoriales en sus ámbitos para llevar a cabo una verdadera acción integral.

Por lo tanto el nivel de adaptación organizativa que se presenta se sitúa sobre esta premisa fundamental aunque, eso sí, las determinaciones claves quedarán a debate y tratamiento en el próximo Congreso.

Dicho esto y partiendo de los actuales decisiones congresuales, consideramos fundamental abordar unas adaptaciones organizativas que, corrigiendo deficiencias evidentes, impulse un desarrollo equilibrado de las dos estructuras. Ese desarrollo armónico y equilibrado nos situará en condiciones de eficacia en nuestra intervención y, así mismo, facilitará las futuras determinaciones que el IV Congreso de LAB tendrá que asentar a nivel organizativo.

## 1.- Estructuras territoriales

Desde los objetivos antes indicados las adaptaciones que planteamos en relación a la estructura territorial persiguen:

- **Articulación paulatina de la estructura local de LAB en los pueblos importantes de cada herrialde**. Mecanismo de integración de la acción socioeconómica y sociopolítica del sindicato a nivel local (LAB gazteak, secciones sindicales...)
- **Comarcalización-Agilización de la funcionalidad del resto de estructuras con importante modificación de lo que hoy es conocido como estructura zonal**. Desde el impulso de la estructura local el concepto zona debe ampliarse al de **comarca**, siéndo el objetivo clave de la estructura comarcal el extender y hacer efectiva la estructura local de acción sindical y socioeconómica.
- **Implicación de la estructura territorial, como una función más, en el desarrollo adecuado de la estructura sectorial**.

- **Mayor eficacia productiva de todos los staffs y aparatos del Sindicato** (económico, comunicación, jurídico, Fundación...).

### 1.1.- UNION LOCAL

#### CARACTERIZACION Y/O FUNCIONES:

La célula local del sindicato se convierte en el marco básico para implementar el conjunto de nuestra actividad en empresas y sociedad, en núcleo donde abordar una intervención que refuerce nuestra incidencia social. **Al desarrollo cuantitativo de representación en empresas se le tiene que unir el desarrollo de una intervención socioeconómica expansiva y efectiva donde otras áreas del sindicato** (LAB gazteak, Langabetuak, pensionistas, autónomos...) vayan cogiendo protagonismo y referencialidad por su intervención.

#### OBJETIVOS-TAREAS DE LA ESTRUCTURA LOCAL

- Desarrollo expansivo de la influencia del Sindicato a nivel socioeconómico y sociopolítico, a través del conocimiento de la situación específica de su ámbito territorial, con un diseño y planificación concretas, por medio de iniciativas, propuestas, campañas...
- Coordinación de problemáticas específicas de empresas de su marco territorial.
- Fomento de intervención del sindicato en temáticas sociopolíticas donde LAB tiene que mostrar opinión e intervención: insumisión, euskera, solidaridad presos, defensa derechos humanos, defensa derechos colectivos de nuestro pueblo...
- Desarrollo de dinámicas específicas en política social y empleo, así como de intervención institucional.
- Dinamizar las secciones sindicales en su ámbito local paralelamente al trabajo vía sectorial.
- Facilitar un nivel de servicios (asesoría sindical) que proteja los intereses de los trabajadores y facilite la intervención sindical en los centros de trabajo.

#### COMPOSICION

Siendo la composición y determinación concreta de la estructura local cuestión del Congreso y estando la misma influenciada por realidades muy diversas (situación socioeconómica del pueblo y propio desarrollo del sindicato) situaríamos una determinación genérica de la misma:

- **Dinamizador de estructura local** - Persona clave para impulsar el conjunto de la intervención del sindicato en el pueblo. Es el militante que mantiene la relación orgánica con la estructura superior de comarca.
- **Representantes de secciones Sindicales** - Hay que deslindar el papel de delegado del CE al de delegado de sección sindical. Uno de los delegados sindicales de las empresas (especialmente de empresas importantes) tiene que **estar ligado a tareas de estructura del sindicato siendo un puente real entre el sindicato y la sección sindical.**

### 1.2.- UNION COMARCAL

Desde el cimiento de la intervención situado en la estructura local no podemos mantener con el mismo esquema la actual estructura zonal. Como estructura engarzada en la dinámica de debate y aportaciones del resto de estructura

superiores pensamos que es necesaria una mayor extensión del concepto geográfico-demográfico de la zona para **facilitar y agilizar el funcionamiento las estructuras "medias de la organización** (Herialde - comarca).

## CARACTERISTICAS-FUNCIONES DE LA UNION COMARCAL

En relación a las características y/o funciones de esa estructura comarcal señalar lo siguiente:

- **El desarrollo de la estructura local**, la coordinación de su actividad, así como el seguimiento de la intervención sindical en los conflictos más importantes de su ámbito, han de ser elementos del trabajo continuo a desarrollar por esta estructura.
- **La coordinación de las dinámicas concretas en su ámbito de política social, empleo,...** que desarrollen las uniones locales.
- **Dinamización de la política general del Sindicato**, en función de las diferentes resoluciones de sus órganos, y su materialización en su marco respectivo.
- La **representación política y jurídica** en la comarca.
- La **formación y los servicios jurídico-económicos** para el conjunto de las estructuras locales.
- La dotación de locales y medios necesarios, tanto a la estructura sectorial como a las diferentes uniones locales.

## COMPOSICION ESTRUCTURA COMARCAL

La composición básica de ésta estructura sería:

- **Responsable de Acción sindical de comarca** (liberado) convertido en dinamizador y vertebrador de la intervención de LAB en cada comarca. Militante liberado con características de formación adecuadas para incidencia aportadora en conflictos, negociación colectiva... y resto de dinámica de intervención socioeconómica del sindicato.
- **Responsable de organización de comarca** (liberado) dedicado fundamentalmente a implantar y dinamizar las estructuras locales a través de una planificación progresiva al efecto, y contribuir en el desarrollo sectorial desde su marco de intervención.
- **Responsables de cada Unión Local** - Los responsables y/o dinamizadores de cada Unión Local estarán presentes en ésta estructura participando y viviendo el conjunto de la problemática del sindicato para poder trabajarla y desarrollarla en su ámbito local.

Otras tareas (**propaganda, afiliación** cuando se determine...) tendrían que estar, según características de cada comarca, ubicadas en ámbito comarcal y/o local, pero siempre **evitando "verticalidades" inoperativas y estériles.**

## PROPUESTA DE COMARCALIZACION

Como propuesta inicial para debatir y determinar se presenta la siguiente:

### **Gipuzkoa:**

Oarso Bidasoa  
 Donostia Aldea  
 Tolosa-Hernani (Beterrri)  
 Goierri  
 Deba-Kosta

<b>Bizkaia:</b>	Ezker Aldea-Enkarterri Bilbo aldea Busturi-Lea Artibai Txori erri - Mungia - Ipar Uribe Durango- Arratia - Hego Uribe
<b>Araba:</b>	Gasteiz-Lautada- Valles Alaveses Errioxa Aiala-Orduña
<b>Nafarroa:</b>	Iruñea aldea Bortziri-Leitza Sakana-Irurtzun Tafalla-Estella-Tutera Zangotza-Irunberri

## 1.3.- ESTRUCTURAS DE HERRIALDE

La experiencia actual denota una falta de acoplamiento y de eficacia entre las estructuras de Herrialde. Permanente, Secretariado y Conferencia **son estructuras que no adquieren personalidad propia** utilizándose las mismas según temas, conveniencia...; esto tiene que terminar como funcionamiento apostando por una determinación clara, concreta y efectiva del papel de las estructuras.

En esta cuestión, y ligado a la comarcalización, no vemos útil y eficaz establecer dos estructuras (Permanente y Secretariado) que permanentemente se "pisan" los temas a abordar, estableciéndose una difícil muga para definir los temas que cada estructura tiene que abordar.

En este sentido las estructuras de Herrialde quedarán concretadas en dos marcos: Secretariado Herrialde y Conferencia Herrialde, suprimiendo, por tanto, la "permanente", órgano ejecutivo devaluado y de difícil operatividad real.

### a) SECRETARIADO HERRIALDE

El Secretariado Herrialde es el **órgano de Dirección del Herrialde encargado de la dinamización del conjunto de las estructuras e integrado en la dinámica de debate y aportación de la estructura superior (nacional).**

#### CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES

- **Diseño y dinamización de la acción sindical** y socioeconómica del sindicato desde el desarrollo de las resoluciones y determinaciones de los órganos de dirección confederales, participando, por supuesto, en el debate-aportación que sobre las diferentes materias y temáticas se arbitren.
- **La coordinación de la actividad en ese ámbito territorial** así como el desarrollo estructural de su nivel e inferiores.
- **La coordinación e impulso de las dinámicas de política social, empleo... y temáticas sociopolíticas** que se tengan que desarrollar.
- **La dinamización de la intervención institucional** en su ámbito, así como la representación política y jurídica.
- **La armonización y planificación de la formación y los servicios jurídico-económicos** para el conjunto de las estructuras comarcales y locales.
- **La dotación de locales y medios necesarios**, tanto a la estructura sectorial como a las territoriales.

## COMPOSICION

El Secretariado de Herrialde estaría compuesto por:

- **Coordinador Herrialde** - Militante coordinador de todas las áreas del sindicato del Herrialde, hombre público ante los medios de comunicación y miembro del Secretariado Nacional y ejecutiva en representación del herrialde.
- **Responsable de organización herrialde** - Militante liberado a tareas de desarrollo organizativo en coordinación con los responsables comarcales y locales. Persona con gran movilidad en comarcas y pueblos con dinamismo para crear organización y mantener activas las tareas de base. **Esta responsabilidad podría ser asumida, conforme a su función global, por el Coordinador de Herrialde.**
- **Responsable de Acción Sindical** del Herrialde - Impulsar y coordinar de la acción sindical en el Herrialde.
- **Responsables de Acción Sindical y Organización de las comarcas.** La estructura comarcal estará pues representada por sus dos máximos representantes, asumiendo un protagonismo en el tratamiento de todos los temas que aborda el sindicato.
- **Responsable de Formación** - La formación debe de dejar de ser el "guardiana" del sindicato para coger un espacio e importancia estratégica en la evolución de este modelo organizativo. Por eso, pensamos que su ubicación en todas las estructuras territoriales es fundamental.
- **Responsables sectoriales** - Las personas responsables de todos los sectores del herrialde constituidos por decisión de los órganos de dirección nacionales del sindicato.

En la fase transitoria, mientras se consolida la estructura sectorial que asumiría la negociación colectiva, sería necesario añadir a estas responsabilidades la de "**Responsable de Negociación Colectiva**".

## b) CONFERENCIA HERRIALDE

La Conferencia de Herrialde se configuraría como el marco de debate y decisión máximo a ese nivel, siendo el encargado de decidir las responsabilidades (Secretario de herrialde, Responsable de organización, Responsable de Formación,...) para tal ámbito.

La Conferencia de Herrialde será la encargada de establecer el plan de trabajo general del sindicato en ese ámbito y será el órgano que abordará el tratamiento de todos los temas que deben definirse en la Conferencia nacional.

## COMPOSICION

La composición de la Conferencia de herrialde sería:

- **Secretariado Herrialde**
- **Uniones Comarcales**
- **Staffs de herrialde**
- **Comisión herrialde sectoriales**

## 2.- Estructura sectorial

### INTRODUCCION

Partiendo de las características básicas en el trabajo señaladas y del irregular desarrollo sectorial realizado debemos dar pasos mucho más definitorios y prácticos en la consolidación de la estructura sectorial. Los objetivos, con los cambios organizativos, que nos marcaríamos irían en la dirección de:

- **Desarrollo de estructura sectorial bajo concepto de actividad económica.**
- **Profundización de la intervención en la empresa con niveles de reflexión y coordinación sectorial que posibilite las coyunturas, perspectivas, problemáticas y reivindicaciones a desarrollar.**
- **Imbricación progresiva de la estructura sectorial y la estructura territorial estableciéndose esa complementariedad y vivencia integral de la acción socioeconómica y sociopolítica del sindicato.**

Los objetivos señalados tienen, así mismo, que posibilitar un **acercamiento** de delegados y afiliados a las tareas del sindicato, favoreciendo su participación y, por tanto, **su determinación como sujeto activo en la vida interna y externa de LAB**. En una fase de crecimiento del sindicato y en unas coordenadas de reflujo organizativo la estructura sectorial tiene que ser un marco de captación de nuevas aportaciones a la dinámica global del sindicato.

### CARACTERISTICAS Y TAREAS DE LA ESTRUCTURA SECTORIAL

Como ya hemos señalado la estructura sectorial y territorial tienen que ir engarzándose progresivamente asumiendo en su dinámica de intervención el conjunto de pautas de trabajo y acción socioeconómica y sociopolítica de LAB. Desde esta premisa general que la tiene que caracterizar y para responder a los objetivos reseñados, la estructura sectorial tiene que dar respuesta a unas tareas específicas como:

- **Intervención socioeconómica en las empresas y sector** desde parámetros de reflexión y coordinación sectorial que posibiliten el diagnóstico acertado de las situaciones, caracterización de las previsiones y **la presentación de alternativas favorable a los trabajadores en la dirección de la construcción nacional vasca.**

Es decir, debemos dar respuesta a las problemáticas de los trabajadores desde las **mejores condiciones analíticas, informativas y de intervención para desarrollar la capacidad alternativa y evitar caer en inercias defensivas y de mera resignación.**

- **Coordinación de la respuesta sectorial ante conflictos.** En los casos de conflictos de centros de trabajo de importante trascendencia social la respuesta al mismo en estrategia y movilización tiene que estar coordinada con las estructuras territoriales.
- **Plan de intervención en la Negociación Colectiva sectorial** siguiendo las pautas nacionales que se decidan al respecto. La determinación de una estrategia para cada sector y subsector en torno a la Plataforma reivindicativa, mecánica de negociación, estrategia de movilización... será una responsabilidad de la estructura sectorial.
- **Desarrollo de dinámicas de formación socioeconómica** acordes a las características sectoriales y en coordinación con Formación Nacional.
- **Establecimiento de mecanismos de comunicación con los afiliados y trabajadores/as del sector.** Revista, boletines, asambleas sectoriales,... tienen que ser elementos de comunicación a ir determinando en el desarrollo de la operatividad de la estructura sectorial.

- **Impulso de planes de afiliación** en el sector a través del soporte de los mecanismos de comunicación antes señalados.

## SECTORES A ESTRUCTURAR

Para responder a los objetivos que planteamos la estructura sectorial debe conformarse desde la perspectiva de sector económico y no desde la perspectiva funcional y/o de Negociación Colectiva.

Tenemos que considerar que cualquier modelo de estructura sectorial que desarrollemos tendrá sus deficiencias dada la complejidad interna y externa de los sectores productivos, pero adoptamos por hacer camino al andar.

Es evidente que partimos de tres grandes parcelas de acción sectorial, aunque en su encaje en el conjunto del sindicato no tengan porque significar una división dentro de la estructura sectorial: Sector Industrial, Sector Público y Sector Servicios.

De estas tres grandes parcelas surge una propuesta de desarrollo de estructura sectorial para:

**Sector Industrial:** Siderometalurgia y Minería  
Pasta, Papel, cartón y Artes Gráficas  
Construcción, madera, corcho, vidrio y cerámica  
Química y Energía  
Arrantza  
Varios: Industria alimentación, piel, textil.

**Sector Servicios:** Comercio-Hostelería  
Banca, Cajas y Seguros  
Trasporte, Puertos y Aeropuertos  
Comunicación (Prensa, Radio, TV...)  
Varios: Oficinas y despachos, limpieza...

**Sector Público:** Sanidad Pública y privada  
Irakaskuntza Pública y privada  
Administraciones Públicas

Existe otro macro sector que responde a dos problemáticas que entrecruzan y que lo hacen especial: hablamos del **sector de la Economía Social**, compuesto por Cooperativas Y Sales. Este sector tiene unas relaciones laborales específicas y una gran importancia en la conformación del tejido productivo vasco, por lo que deben constituir un sector específico. Pero esto, también teniendo en cuenta que las estrategias empresariales de este sector están plenamente diseñadas dentro de las dinámicas de los sectores productivos, por lo que deberían, también, tomar parte de la estructura sectorial antes planteada.

Para finalizar este apartado señalar **que serán decisiones de los órganos de dirección confederales**, teniendo en cuenta la realidad del sindicato y el contexto organizativo general, **la constitución, fusión... de los diferentes sectores**. Cuestión importante a tener en cuenta para un desarrollo armónico del proceso que tenemos que poner en marcha.

## ESTRUCTURA INTERNA DE LOS SECTORES - ORIENTACIONES

En primer lugar señalar que la **estructura interna de los sectores no tiene que ser idéntica** sino que cada órgano de dirección sectorial tendrá, valorando factores diversos (características sector, tipo de subsectores, presencia del sindicato...), que calibrar la evolución y/o determinación de la misma.

Queremos huir en este momento de la fijación de un organigrama y composición concreto de la estructura sectorial (cuestión que se tendrá que abordar en el próximo Congreso) y, al contrario, dar pasos que, aunque no totalmente homogéneos, nos permitan sacar experiencias para el futuro.

Desde esta reflexión es evidente que tenemos que situar unos **principios y/o orientaciones** que **enmarquen** ese desarrollo de la estructura sectorial:

- La estructura sectorial que se impulse tendrá que orientarse **al cumplimiento de los objetivos señalados en el presente trabajo** evitando desarrollos sectoriales de "bajo contenido" (Negociación colectiva y poco más) y/o refractarios al conjunto de intervención del sindicato.
- La estructura sectorial, bajo las características específicas del sector económico en cuestión, deberá arbitrar métodos que **faciliten la participación de los delegados y secciones sindicales** en los grandes temas de intervención sectorial.
- En esta fase precongresual **el desarrollo de la estructura sectorial**, según características y dinámicas, tendrá como niveles posibles el **nacional y herrialde**. La Comisión Nacional Sectorial, en coordinación con los Responsables Nacionales Intersectoriales, irá dando pasos en esa determinación organizativa de la estructura sectorial.
- La estructura sectorial se **irá dotando de responsabilidades en función a las tareas que su propia dinámica le obliga responder**: Responsabilidades subsectoriales, Comunicación sectorial, Negociación Colectiva, Formación...
- No debemos limitarnos a designar responsables dinamizadores/as en estos niveles, y propiciar así un desarrollo sectorial vertical, alejado de la realidad cotidiana de cada sector.
- Es fundamental el papel que deben jugar las estructuras territoriales locales y comarcales, desde el aparato y la responsabilidad de organización, en coordinación con estas responsabilidades sectoriales propiciando la participación y aportación a estas estructuras de intervención de los delegados y las delegadas y de las secciones sindicales.

### FASE TRANSITORIA - ENGARCE CON RESTO DE ESTRUCTURAS

En la fase transitoria que se abre hasta el próximo Congreso es preciso establecer los nexos de unión que las estructuras sectoriales mantendrá con el resto de estructuras del Sindicato. En este sentido planteamos:

- **Inicialmente los tres responsables Intersectoriales**, miembros del Secretariado Nacional y de la Permanente de Acción Reivindicativa, **serán los encargados de facilitar el engranaje con la estructura sectorial**.

A través de los mismos se irá desarrollando una Comisión Nacional Sectorial que tiene que disponer de todo el bagaje de información socioeconómica y sociopolítica que produzca el sindicato en sus diferentes estructuras (Secretariado nacional, Comisión Acción Reivindicativa) para poder encuadrar su intervención sectorial, valorándose en su caso la presencia del responsable de organización en esta comisión Intersectorial.

**Recíprocamente las problemáticas sectoriales** (en función de su importancia) tendrán que ser trasladadas y abordadas en las estructuras territoriales de la organización **para su tratamiento y extensión adecuada en el conjunto del sindicato**.

Las áreas existentes en el sindicato necesitan en estos momentos de una readecuación, para dar respuesta a dos necesidades fundamentales:

- Por una parte hay que **impulsar las áreas técnicas** para que den soporte y cobertura al modelo de acción que definimos en este trabajo.
- Y por otra tenemos que desarrollar **niveles específicos de organización que permitan luchar contra la desvertebración del Movimiento Obrero Vasco.**

En este sentido planteamos realizar:

- Un **Plan de trabajo de las áreas jurídica y económica.**
- Dar forma definitiva, a nivel nacional al menos, a **tres áreas técnicas específicas** como son:

**Formación Profesional  
Organización del Trabajo  
Salud Laboral y ecología**

- Un plan de desarrollo de áreas de intervención sindical que den respuesta a la desvertebración del MOV, que hagan de los colectivos especialmente afectados, sujetos activos de lucha en el sebo del sindicato; planteamos en este el urgente desarrollo de:

**LAB GAZTEAK  
LAB LANGABETUAK  
LAB EMAKUMEAK**

Así como iniciativas concretas tendentes a la organización de pensionistas y autónomos.

Este tipo de áreas deben fortalecerse mediante una extensa dinámica común y específica en el tejido organizativo del sindicato, propiciando un relanzamiento de la dinámica territorial (nivel local especialmente) de LAB.

# POLIVALENCIA Y MILITANCIA INTEGRAL

La gran importancia que el colectivo de militantes con dedicación exclusiva a LAB viene tomando, tanto en la dimensión del mismo como en sus tareas, unido a las orientaciones que en este trabajo se presentan para el desarrollo de la influencia socioeconómica y sociopolítica del sindicato, nos obliga a reflexiones importantes sobre el carácter de este colectivo, sus funciones y sus responsabilidades con la organización.

En sintonía con las dos reflexiones que se realizan en el apartado 3, es necesario que desde nuestra organización se implanten medidas concretas que impidan una relajación no adecuada (tendencia a la burocratización) en el funcionamiento de esa columna vertebral interna que conforma este colectivo. Medidas que desde la responsabilidad adquirida modifiquen las diferentes dinámicas, tanto en la dedicación como en el desarrollo de las tareas, que como liberados/as de LAB asumimos en las diferentes responsabilidades y obligaciones.

La inercias que nos llevan por ese camino, a esa autolimitación en el trabajo, a no asumir los nuevos retos planteados desde las necesidades objetivas que nuestra organización tiene, a huir de un planteamiento dinámico del desarrollo de nuestra responsabilidad, situándonos en posturas de cierta irresponsabilidad y asentamiento, debemos desterrarlas con firmeza y con el coste evidente que ello pueda conllevar, tratando de ser ejemplares en la valoración de nuestras responsabilidades.

Teniendo en cuenta que los conceptos anteriormente manifestados pueden ser duros para muchos de nosotros/as, no podemos pasar por alto la gran responsabilidad que estamos adquiriendo para orientar con efectividad nuestro Sindicato en el desarrollo de su actividad en la sociedad vasca. Nadie puede poner en duda la aportación que ese cuerpo de personas liberadas a tenido con respecto a la realidad actual de LAB, pero debemos seguir trabajando para que situaciones de ineficacia y estancamiento no se perpetúen, desde la constatación de que iniciativas correctoras puestas en práctica periódicamente no reconducen algunas situaciones.

Las personas liberadas del sindicato tenemos que ser ejemplo de militancia sindical integral, tanto en dedicación como en ilusión, manteniendo la tensión oportuna para el desarrollo de las funciones y el papel que LAB debe desarrollar en esta sociedad. Si no somos capaces de desarrollar el papel dinamizador que los liberados y las liberadas debemos desempeñar en esta situación, quedará bajo nuestra responsabilidad el no dimensionamiento necesario de los objetivos y filosofía que en este trabajo se manifiestan.

Desde estas reflexiones planteamos:

- 1) Puesta en marcha desde una perspectiva eficaz y real de las resoluciones sobre «Funcionamiento de Liberados/as» aprobado por las estructuras del sindicato.

El conjunto de la organización debe conocer los resultados de las evaluaciones que se tienen que realizar.

- 2) Todas las personas liberadas de LAB, tenemos la obligación de formarnos política y sindicalmente para poder ser ubicadas en otras tareas en la organización. La polivalencia en el sindicato debe ser posible desde la asunción de la formación como obligación de todos/as los militantes del sindicato.

Tenemos que disponer de un tensionamiento permanente por esa formación político-sindical, evitando un estancamiento que impida al conjunto de la organización un desarrollo natural, fruto de sus retos y objetivos de intervención. Esto hoy es una realidad a afrontar.

- 3) Las personas liberadas en el sindicato tenemos que asumir cotas de compromiso, de militancia sindical, de coherencia con ser liberada o liberado de una organización como LAB. Sin querer imponer ritmos o dinámicas que impidan un desarrollo necesario de los espacios de ocio y vida social de cada uno de nosotros y nosotras, debemos combatir las inercias que hoy en día se manifiestan en temas por todos conocidos y que desde determinadas posiciones infranqueables suelen manifestarse.

La disposición de trabajo (reuniones, tareas de extensión social de nuestro proyecto, realización de tareas urgentes, compromisos sociopolíticos,...) debe superar los márgenes mínimos dispuestos desde una posición generosa y abierta.

- 4) Todas/os las militantes liberadas del sindicato tenemos que estar plenamente integrados en las estructuras del sindicato, con las funciones y responsabilidades que se nos asignen.

En este sentido, las personas con responsabilidades administrativas, técnicas, jurídicas, economistas,... del sindicato, se sitúan como cualquier otro u otra militante de la organización, con disposición, por tanto, a asumir tareas nuevas o combinar las mismas con otras posibles responsabilidades. Esto evidentemente hacia todos los órganos del sindicato.

Debemos evitar cualquier nivel de inercia o enquistamiento. Cualquiera de nosotros o de nosotras, fruto de su aportación y cualidades, tiene que estar dispuesto/a a asumir cualquier función en el organigrama del sindicato, desde cualquiera de las responsabilidades, desde el nivel nacional al zonal.