



Biltzarrá

Ponentziá

Una organización
eficaz para
una intervención
integral



**Una organización eficaz para
una intervención integral**

4

Ponencia

0 - INTRODUCCIÓN

1 - ENCUADRE GENERAL DE LA SITUACIÓN ACTUAL

- 1.1.- Características generales de nuestro modelo organizativo.
- 1.2.- Perspectiva histórica del mismo.
- 1.3.- Proyección de las señas de identidad en el desarrollo de una estructura sindical.
- 1.4.- Sindicalismo y fragmentación de la clase trabajadora
- 1.5.- Consecuencias para la organización desde la perspectiva de la participación y transformación social. Crisis de participación y militancia.

2 - LAB EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN NACIONAL

3 - BALANCE SOBRE DESARROLLO ORGANIZATIVO

- 3.1.- Reflexiones generales.
- 3.2.- Elementos críticos de la evolución experimentada.
- 3.3.- La militancia sindical en una intervención integral socioeconómica.

4 - SECCIONES SINDICALES, COMITES DE EMPRESA Y JUNTAS DE PERSONAL.

5 - HACIA UNA ESTRUCTURA TERRITORIAL DINÁMICA Y EFICAZ.

- 5.1.- Características.
- 5.2.- Funciones y tareas.
- 5.3.- Herrialdes y comarcalización.
- 5.4.- Estructuración territorial

6 - HACIA UNA ESTRUCTURA SECTORIAL DINÁMICA Y EFICAZ.

- 6.1.- Características.
- 6.2.- Funciones y tareas.
- 6.3.- Criterios para su configuración.
- 6.4.- Estructuración sectorial
- 6.5.- Areas intersectoriales

7 - AREAS DE INTERVENCIÓN

- 7.1.- Caracterización
- 7.2.- Encuadre organizativo

8 - ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

- 8.1.- Órganos Confederales
- 8.2.- Comisiones

9 - COORDINACION DEL ENTRAMADO ORGANIZATIVO Y RESPONSABILIDADES

- 9.1.- Caracterización de las responsabilidades.
- 9.2.- Coordinación de las diferentes estructuras.
- 9.3.- Planes de trabajo y actividades.
- 9.4.- Balances periódicos y responsabilidades para su ejecución

10 - SECRETARÍAS Y GABINETES

11 - CUADROS SINDICALES

12 - POLÍTICA DE AFILIACIÓN

13 - ELECCIONES SINDICALES

14 - FORMACIÓN

15 - PATRIMONIO SINDICAL

16 - SERVICIOS



INTRODUCCIÓN

(1) El paso dado con nuestra Conferencia Nacional de Marzo-95, sus debates y resoluciones, lo definimos como punto de partida en el proceso hacia éste nuestro IV Congreso.

(2) Situando las resoluciones de nuestro III Congreso en línea con la realidad por la que pasa nuestra organización, tanto a nivel de los cambios profundos que en la realidad laboral y socioeconómica se están produciendo, así como las experiencias internas acumuladas, nos exigía un esfuerzo para llevar a cabo una adaptación de nuestras estructuras en un proceso dinámico que culminará en el congreso que ahora iniciamos.

(3) Esta ponencia de organización es consecuencia directa de las reflexiones, planteamientos y resoluciones que se trabajan en la Ponencia de Acción Sindical y por consiguiente asume su argumentación básica en todo lo reseñado en la misma, así como la experiencia acumulada en éste último período de tiempo.

(4) Por otra parte pretendemos abarcar con la misma el cuadro general de actuación, para los próximos cuatro años, en materia de organización y en el afianzamiento de unas estructuras, cada vez más dinámicas y eficaces, con el objetivo claro de dar respuesta a la realidad social, económica y política, por la que actualmente atraviesa Hego Euskalherria.

(5) Debemos tener también presente que el cuadro general, que supone esta ponencia y sus resoluciones, debe tener las oportunas precisiones en cada marco de actuación concreto por parte de la nueva dirección nacional que salga de nuestro Congreso.





Ponencia



1. ENCUADRE GENERAL DE LA SITUACION ACTUAL

1.1.- Características generales de nuestro modelo organizativo

(6) Nuestro modelo organizativo viene determinado por nuestra caracterización como sindicato participe de un proyecto de construcción nacional, que asume su responsabilidad en la transformación de nuestra sociedad, tanto en la vertiente social como política, desde el compromiso que supone ser una organización sindical de la clase trabajadora vasca.

(7) Para llevar adelante la intervención que esa caracterización exige, tenemos que estructurar una organización cuyas características estén en relación con el modelo político y social que queremos construir.

(8) La autonomía en el debate y resoluciones, así como el impulso de la participación desde una perspectiva democrática, para la toma de decisiones, deben ser ejes referenciales en nuestra actividad interna, proyectando a la sociedad la frescura y la vitalidad necesarias para impulsar, cada día con más fuerza, el protagonismo de la clase trabajadora.

(9) LAB, debe potenciar la participación necesaria en todos los niveles de su estructura, impidiendo que actuaciones e inercias no adecuadas se instalen en su seno.

(10) El hecho de asumir las reivindicaciones que se producen en nuestra sociedad derivadas del proceso político y social en que está inmerso Euskal Herria, precisa un modelo organizativo que desde una concepción transformadora desarrolle su actividad en todos los estratos de la sociedad.

1.2.- Perspectiva histórica del mismo.

(11) La vocación unitaria con la que LAB parte desde los primeros pasos de su existencia es algo que debemos profundizar de cara al futuro, con el objetivo de cambiar la correlación de fuerzas en la sociedad vasca y avanzar en un proyecto de construcción nacional.

(12) Los sucesivos pasos que el movimiento sindical en el ámbito del Estado ha dado, el tipo de sindicalismo en los aspectos ideológicos, reivindicativos, etc. ante un panorama social y político como el que hemos vivido, no ha facilitado la apuesta que anteriormente hemos comentado.

(13) El objetivo de la unidad de la clase trabajadora que en algunos años pudo vislumbrarse como elemento alcanzable desde la perspectiva sindical, vemos que en la actualidad no es posible, por lo cual debemos profundizar en el modelo organizativo y su implementación social.

(14) La debilidad que ha ido adquiriendo para proyectarse como interlocutor de la clase trabajadora ante la patronal y los poderes públicos, unido a la renuncia del papel que históricamente le corresponde en la lucha ideológica por una sociedad más justa y solidaria, en función de los intereses de la

► [Para llevar adelante la intervención que esa caracterización exige, tenemos que estructurar una organización cuyas características estén en relación con el modelo político y social que queremos construir]

► [Una línea de actuación sindical que aspire a ser asumida cada día por más personas y colectivos de nuestra sociedad, tiene necesariamente que hacer propios los intereses y reivindicaciones que surgen dialécticamente en los distintos estratos de la sociedad]

clase trabajadora, son causas que han hecho posible esta situación.

(15) Nuestro sindicato como organización socio-política, debe darnos la clave para seguir profundizando en un tipo de organización que cada día posibilite mayores cotas de intervención social, desde la perspectiva de una clase trabajadora que tiene unos problemas coyunturales y estratégicos condicionados por el actual modelo político.

(16) Debemos llevar a cabo, en toda su dimensión, el modelo organizativo que esta caracterización de LAB nos demanda, teniendo en cuenta que las prioridades en el desarrollo de la actividad sindical no nos han permitido abordar en profundidad determinadas parcelas del Sindicato.

1.3.- Proyección de las señas de identidad en el desarrollo de una estructura sindical.

(17) La estructura organizativa debe tomar su referencia desde la proyección que le facilita el carácter y la señas de identidad (contempladas en los Estatutos), junto con las necesidades de intervención y reivindicativas, unido al estudio de la realidad social donde debe incidir su actividad.

(18) Una organización que esta comprometida tanto en los ámbitos del mundo del trabajo como en aquellos sectores al margen del sistema productivo, así como en los elementos estructurales determinados por la situación política y económica, de cara a conseguir un progreso y mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras de este Pueblo, está obligada a impulsar una estructura que dé respuesta a las diferentes problemáticas desde una perspectiva territorial y sectorial.

(19) Una línea de actuación sindical que aspire a ser asumida cada día por más personas y colectivos de nuestra sociedad, tiene necesariamente que hacer propios los intereses y reivindicaciones que surgen dialécticamente en los distintos estratos de la sociedad.

(20) No podemos perder de vista que nuestra sociedad es plural en cuanto a su componente ideológico y antagónica en su estructura social, esto determina nuestro modelo organizativo para avanzar en el objetivo de la emancipación de nuestro Pueblo, tanto en la vertiente nacional como social.

1.4.- Sindicalismo y fragmentación de la clase trabajadora (proceso de dualización de la sociedad)

(21) La crisis por la que pasa hoy el sindicalismo en Europa, unido al proceso de fragmentación de la población trabajadora en diversos colectivos, desemplead@s/emplead@s, empleo precario/empleo fijo, jóvenes/maduros, sectores en crisis/sectores avanzados, etc. hacen que surjan cada vez con más fuerza necesidades inaplazables de adaptación a una realidad más compleja y accidentada como es la actual.

(22) El enorme cambio experimentado en la estructura social con una nueva configuración de la clase trabajadora, arroja hacia la marginalidad a colectivos (personas desempleadas de larga duración, empleo en precario,...) con

consecuencias precisas tanto a nivel social como político.

(23) Esta dualización determinada por las relaciones laborales y sociales existentes tiene efectos negativos para la actuación del sindicalismo, dificulta la actuación colectiva de los sindicatos y el poder concertador de los mismos.

(24) De la capacidad de cada uno de los sindicatos para articular nuevos vínculos sociales y de solidaridad, que trasciendan las políticas sectoriales o incluso situaciones particulares territorialmente, dependerá su evolución futura y su proyección en el terreno de la interlocución social.

(25) El sindicato debe, por tanto, hacer frente a esta situación desde planteamientos más globales y amplios, donde puede llevar adelante un proyecto de sindicato de sociedad que junto con iniciativas ciudadanas u otros movimientos sociales, vayan haciendo frente a esta realidad en la construcción solidaria de la misma. No es posible aspirar a cambios sociales, sin la participación en el proyecto de los sujetos objetivamente interesados.

1.5.- Consecuencias para la organización desde la perspectiva de la participación y transformación social. Crisis de participación y militancia.

(26) Cuando nos preguntamos porqué los trabajadores y trabajadoras nos sentimos motivados a participar en una organización sindical y cuales pueden ser las diferentes formas en las que ésta se estructure, nos encontramos con un abanico de opciones distintas.

(27) Son diversas las razones que se han dado y se dan en la motivación para la participación de la clase trabajadora, y no solo a nivel particular, sino que esta se ha ido modificando en el tiempo y en las situaciones concretas.

(28) Los factores de entorno social, históricos, etc. que determinan una exigencia favorable a la misma, se complementan con distintos comportamientos de tipo individual que tienen significados y respuestas cambiantes.

(29) Desde la identificación ideológica, pasando por la motivación reivindicativa y de movilización, adhesión de tipo militante, llegando al proceso de legitimización representativa en un escenario democrático, hasta las razones de tipo personal en torno a dinámicas de información y comunicación, pueden ser algunos de los fundamentos para la participación que hemos conocido.

(30) Teniendo en cuenta que la realidad es compleja, y que seguramente lo anteriormente manifestado tiene una relación diversa y cambiante en cada caso, lugar y momento histórico, podemos llegar a la conclusión que el origen de la participación no puede establecerse de forma esquemática o jerarquizada.

(31) Constatando que se dan niveles de compromiso en nuestra sociedad y organizaciones, y que las formas, los modelos o los estilos que toma la participación o la disposición a un mayor grado de implicación son diversos, debemos concretar los espacios y las referencias para salir de las crisis temporales que se vayan produciendo.

▶ [No es posible aspirar a cambios sociales, sin la participación en el proyecto de los sujetos objetivamente interesados]

(32) En este momento valoramos como negativo el retroceso que en la sociedad han tenido valores sociales como la solidaridad, etc. (consecuencia de la crisis ideológica que padecemos) y el desprestigio que consecuentemente con lo anterior han tenido estos elementos, desde la perspectiva de transformación, como es el de la participación en proyectos sociales y en consecuencia valores como el de la militancia.

(33) Teniendo en cuenta que un determinado modelo organizativo no es siempre garantía de éxito, que un incremento en la adhesión de los trabajadores y trabajadoras puede ser consecuencia de conductas de satisfacción de las necesidades individuales, y no tiene porque tener una correspondencia mimética con un mayor nivel en la participación.

(34) No podemos caer en infravalorar lo que esto supone para que los comportamientos individuales vayan concretándose en compromisos colectivos, acometiendo las adaptaciones que en términos teórico-prácticos vayan facilitando un mayor caudal en la participación.

(35) La aportación que ofrece una organización como LAB; no como un fin en si mismo, tiene un alto valor que debemos saber proyectar a través de nuestra intervención social y política, por medio de la actividad de nuestras estructuras en el camino de la consecución de sus objetivos.

2 - LAB EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN NACIONAL

► [La aportación que ofrece una organización como LAB, no como un fin en si mismo, tiene un alto valor que debemos saber proyectar a través de nuestra intervención social y política]

(36) Los objetivos estratégicos y caracterización de LAB nos sitúa como un agente en el proceso de Construcción Nacional Vasco, debiendo encauzar nuestros esfuerzos y energías con el resto de protagonistas políticos, sociales y culturales que trabajan en similar orientación.

(37) El marco organizativo en el que LAB ha participado en los últimos años (Bloque KAS), para impulsar adecuadamente el encauzamiento de esas energías en pro de la Construcción Nacional, ha ido evolucionando a consecuencia de los cambios en el proceso y, así mismo, de las reflexiones sobre la eficacia del mismo.

(38) La nueva orientación que surge de este proceso de reflexión sitúa la necesidad de un nuevo modelo organizativo que compuesto por militantes, que intervienen en los niveles de acción político-social, sea capaz de asumir tareas de dinamización y globalización eficaces. Desde el respeto a la autonomía de debate y decisión de las organizaciones.

(39) Esta transformación que se da en KAS, afecta al encuadre organizativo actual de LAB quedando el sindicato y sus militantes bajo las líneas de pensamiento e intervención de sus propias estructuras.

(40) Desde la reflexión anterior y siendo conscientes de la importancia de

los intercambios políticos globales y sectoriales, LAB potenciara una comunicación fluida de experiencias e iniciativas con el conjunto de organizaciones de la Izquierda Abertzale, convencidos de la necesidad de ese flujo de transmisión recíproca.

3 - BALANCE SOBRE DESARROLLO ORGANIZATIVO

3.1.- Reflexiones generales.

(41) Los debates previos a nuestra última Conferencia Nacional, junto con sus resoluciones y puesta en práctica, nos han servido para ir abordando estas temáticas, cuestión que debemos seguir profundizando con esta ponencia.

(42) El trabajo que nuestra organización ha llevado en los últimos años, las prioridades en otro orden de materias, totalmente necesarias en los momentos en que se han producido, no han facilitado un debate en profundidad y con la atención necesaria para la proyección del diseño organizativo de futuro, hasta lo que supuso nuestra última Conferencia Nacional apenas hace unos pocos meses.

(43) El paso dado en las Elecciones Sindicales junto con la propia evolución de la intervención del sindicato, ha supuesto un avance en el afianzamiento en los diferentes sectores de producción y servicios así como en el contexto sindical de nuestro País.

(44) Esta situación positiva precisa de una reflexión colectiva para abordar con decisión y firmeza las carencias y desajustes que nuestro entramado organizativo tiene, superando las inercias que han impedido el tratamiento y atención necesarios a estos aspectos en otros momentos.

3.2.- Elementos críticos de la evolución experimentada.

(45) La trayectoria que ha llevado la estructura territorial, debido fundamentalmente a factores como crecimiento del sindicato, recursos insuficientes y en algunos casos no adecuados, coordinación deficiente, caracterización de las responsabilidades y planes de trabajo inconcretos, no ha permitido una evolución progresiva.

(46) No hemos sido capaces de avanzar en la estructura sectorial diseñada en el anterior congreso, como instrumento para la dinamización de nuestra actividad en los sectores de producción y servicios.

(47) La coordinación entre los órganos de dirección tanto nacionales como intermedios y fundamentalmente con las estructuras sectoriales, ha sido uno de los elementos claves que ha limitado nuestra actividad.

► [Teniendo en cuenta el carácter positivo de la evolución representativa y de producción de nuestro sindicato, consideramos que esto no ha tenido un reflejo equilibrado en nuevas dinámicas de intervención, en el objetivo de una mayor incidencia social]

(48) La puesta en marcha y la aportación de áreas de trabajo, comisiones, etc. en definitiva equipos que den cuerpo, tanto a las estructuras como a los órganos de dirección, no ha sido suficiente y en algunos casos preocupante (Secretarías Jurídica y Económica, Comisiones del S.N., etc.).

(49) Debido a la falta de criterios homogéneos, precisos y de definición de funciones a llevar a cabo, no hemos conseguido las personas adecuadas en cada una de las responsabilidades, impidiendo el necesario desarrollo de un colectivo esencial para la organización como es el de militantes-liberados y liberadas.

(50) Teniendo en cuenta el carácter positivo de la evolución representativa y de producción de nuestro sindicato, consideramos que esto no ha tenido un reflejo equilibrado en nuevas dinámicas de intervención, en el objetivo de una mayor incidencia social.

(51) Al hilo de las reflexiones anteriormente manifestadas, debemos concretar los mecanismos de corrección en las situaciones que lo precisen y en cada uno de los capítulos donde a lo largo de esta ponencia se especifican.

3.3.- La militancia sindical en una intervención integral socioeconómica.

(52) LAB ha optado por un modelo sindical ambicioso que requiere de un esfuerzo superior a modelos sindicales basados en el suministro y la organización de servicios genéricos a las y los trabajadores.

(53) La eficacia que buscamos en nuestra acción sindical será realidad en la medida en que cumplamos los objetivos del proyecto sindical de LAB y los planes de trabajo que en todos los ámbitos del sindicato seamos capaces de impulsar. Es un modelo sindical por tanto, que requiere una práctica sindical distinta y de un cuerpo militante cada vez más capacitado y dinámico.

(54) La extensión del sindicato ha provocado tendencias a la burocratización y sectorialización (autonomías de reflexión e intervención) inadecuadas para abordar la acción sociopolítica que pretendemos.

(55) L@s militantes sindicales (personas liberadas, miembros de estructuras, delegados y delegadas, ...) debemos interiorizar el elemento teórico y poner en práctica un perfil global de intervención, evitando una acción sindical cerrada y/o de corto alcance. Las especializaciones y las tareas específicas, siempre necesarias, tienen que desarrollarse complementariamente a una intervención de carácter general, desde la perspectiva social, económica, y política, en la línea de configurar una militancia que garantice el futuro estratégico de LAB.

(56) La estructura sectorial y territorial debe tener como objetivo conseguir más sujetos, protagonistas para la acción sindical integral del sindicato.

(57) La dinámica sindical de LAB requiere un esfuerzo especial de la militancia en su formación personal y colectiva. Esto exige una dinámica participativa, así como la aportación activa en las estructuras correspondientes. Requiere igualmente, esfuerzos especiales por conocer la realidad sobre la

▶ [L@s
militantes sindicales
(personas liberadas,
miembros de estructuras,
delegados y delegadas,
...) debemos interiorizar el
elemento teórico y poner
en práctica un perfil global
de intervención, evitando
una acción sindical
cerrada y/o de corto
alcance]

que va a actuar la acción sindical, sea esta en una sección sindical, estructura sectorial o territorial.

(58) Es necesaria una planificación de la acción sindical, marcándose objetivos dinámicos y evaluando de manera individual y colectiva los resultados y las modificaciones que fueran precisas. El conformismo, la autolimitación en el trabajo... son factores corrosivos para la evolución individual y colectiva de la militancia y la organización.

(59) Este esfuerzo por dimensionar la acción sindical, implica igualmente la exigencia de que el sindicato sea capaz de dar respuesta, mediante sus secretarías técnicas, sus liberados y liberadas y sus estructuras de dirección a las demandas de una acción sindical cualitativamente distinta, para intervenir con garantías en la acción sindical que impulsamos como LAB.

4 - SECCIONES SINDICALES, COMITES DE EMPRESA Y JUNTAS DE PERSONAL

- Secciones Sindicales

(60) La Sección Sindical es el instrumento organizativo básico y determinante en la actividad sindical, tanto en lo referente a la actividad organizativa desde la perspectiva interna (desarrollo de la extensión del sindicato y de la participación interna, aportación al diseño de la política sindical, etc.), como desde la perspectiva externa en la actividad sindical para la intervención en los marcos específicos.

(61) Desde nuestro modelo de acción sindical dos son las vertientes de actividad que se deben impulsar:

- Desarrollo de la intervención en el marco de la empresa, desde una perspectiva tanto global como específica.
- Aportación al Sindicato de las diferentes experiencias para el diseño de la acción sindical, participando en el proyecto transformador del mismo.

(62) El nivel de participación de ésta en el sindicato es doble, en la estructura sectorial y en la territorial, con lo que aporta al enriquecimiento de la práctica sindical de los trabajadores y trabajadoras.

(63) En los debates y resoluciones de la última Conferencia Nacional sobre "Desarrollo Organizativo" no fue un hecho casual que las Secciones

► [Una actividad sindical parcial, llevada a cabo solamente desde las necesidades marcadas por el ritmo del Comité de Empresa, no ha facilitado el desarrollo necesario de las secciones sindicales]

► [La
autolimitación de la
participación de los
afiliados y afiliadas en la
misma, debido
fundamentalmente a una
excesiva centralización de
la actividad en los
delegados y delegadas,
ha impedido la aportación
y motivación adecuadas
para la actividad del
sindicato]

Sindicales tuvieran capítulo específico y un tratamiento singular, esto se debía fundamentalmente a la importancia que las mismas tienen y a la situación real por la que pasan en su nivel de actividad.

(64) Debido a la no asunción del verdadero papel y la importancia que esto tiene, a nuestra autolimitación en las parcelas de intervención, a la rigidez de las estructuras organizativas para diversificar las posibilidades de la acción sindical y a la falta de planificación de la actividad debatida en las mismas, no hemos sido capaces de impulsar el potencial que estas poseen para el desarrollo de sus funciones en sus diferentes vertientes.

(65) El delegacionismo en el desempeño de las responsabilidades, con respecto a las estructuras zonales, ha sido un factor negativo para el funcionamiento de la sección sindical.

(66) Una actividad sindical parcial, en muchas de las empresas y centros de trabajo, llevada a cabo solamente desde las necesidades marcadas por el ritmo del Comité de Empresa, no ha facilitado el desarrollo necesario de las secciones sindicales.

(67) La autolimitación de la participación de los afiliados y afiliadas en la misma, debido fundamentalmente a una excesiva centralización de la actividad en los delegados y delegadas, ha impedido la aportación y motivación adecuadas para la actividad del sindicato.

(68) Teniendo en cuenta los elementos de reflexión, anteriormente manifestados, debemos situar los siguientes mecanismos de corrección:

(69) Constitución de las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo en donde se den condiciones para ello.

(70) Potenciar su papel fortaleciendo su actividad y la extensión de la política sindical de nuestra organización en el marco de la empresa, sin olvidar la perspectiva de la intervención integral.

(71) Coordinación y dinamización de las secciones sindicales, impulsando su participación y relación con las estructuras territoriales y sectoriales.

(72) Utilización de las posibilidades que se nos brindan en cuanto a la figura del Delegado de la sección sindical, situándola como pieza clave en la coordinación y dinámica sindical, estimulando la aportación y participación del conjunto de la afiliación. *El Delegado Sindical debe instaurarse como el eje referencial claro en cuanto a la composición, funcionamiento y actividad general de las Uniones Locales.*

- Comités de Empresa y Juntas de Personal

(73) Consideramos los Comités de Empresa y las Juntas de Personal como el órgano de expresión unitaria de la voluntad de los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo, desde la elección directa de sus representantes en los diferentes procesos electorales.

(74) Partiendo de esto y teniendo en cuenta las reflexiones que sobre la línea de actuación se incluyen en el apartado anterior, no debemos potenciar de forma excluyente el Comité, Junta de Personal y la propia sección sindical,

sino que debemos ofrecer la aportación de nuestra línea de intervención, proyectándola en la actividad de los órganos unitarios y en el marco general de la fábrica o centro de trabajo (asamblea de trabajadores y trabajadoras, etc.)

(75) No podemos caer en el error de que la actividad de nuestras secciones sindicales se circunscriba, exclusivamente, a la del Comité de Empresa o Junta de Personal, puesto que podría contribuir a vaciar de contenido, tanto global como específicamente, nuestra intervención.

5 - HACIA UNA ESTRUCTURA TERRITORIAL DINÁMICA Y EFICAZ

5.1.- Características.

(76) Esta estructura se organiza desde la sección sindical, como eje básico del sindicato, agrupando a la afiliación en los marcos territoriales, desde el nivel local al nacional tomando como criterio de referencia la estructuración política de Hego Euskalherria, sus herrialdes, eskualdes,...

5.2.- Funciones y tareas.

(77) Desde el conocimiento de la situación específica, en los niveles socioeconómico y político que la actividad en su ámbito le proporciona, y mediante la planificación e iniciativas precisas, impulsará el desarrollo expansivo de la influencia del sindicato.

(78) Coordinación de problemáticas específicas (conflictos económicos, de contenido social, etc.) de empresas o centros de trabajo con incidencia en su marco de actuación, sirviendo de complemento a la oportuna actuación sectorial.

(79) Ejecución de dinámicas específicas en política social y de empleo, así como de intervención institucional.

(80) Potenciar la intervención del sindicato en temáticas sociopolíticas en campos de actuación como la defensa de derechos humanos, defensa derechos colectivos de nuestro pueblo, insumisión, euskara, solidaridad presos, etc..

(81) Dinamización de las secciones sindicales complementariamente a lo desarrollado por vía sectorial.

(82) Facilitar un nivel de servicios (asesoría sindical) que proteja los intereses de los trabajadores y trabajadoras y favorezca la intervención en los centros de trabajo.

(83) Representación política y jurídica del sindicato.

▶ [Desde el conocimiento de la situación específica, en los niveles socioeconómico y político que la actividad en su ámbito le proporciona, y mediante la planificación e iniciativas precisas, impulsará el desarrollo expansivo de la influencia del sindicato]

(84) La dinamización de la política de formación y los servicios jurídico-económicos para el conjunto de las estructuras del sindicato serán de su competencia.

(85) El diseño y la coordinación de la acción sindical, desde el desarrollo de las resoluciones de los órganos de dirección confederales, tomando parte en el debate y aportación sobre las diferentes materias y temáticas.

(86) Las dotaciones de infraestructuras y medios necesarios, tanto para la estructura sectorial como para la territorial, serán funciones a ejecutar por ésta.

5.3.- Herrialdes y comarcalización.

(87) Detalle de la estructura comarcal que se determinó en función de las resoluciones de la Conferencia Nacional de Marzo-95.

ARABA - AIARA / ERRIOXA ARABARRA / LAUTADA-GORBEIA

BIZKAIA - BILBO / BUSTURIALDEA, LEA-ARTIBAI / DURANGALDEA / EZKERRALDEA / HEGO-URIBE, ARRATIA / TXORIHERRI, MUNGIA, IPAR-URIBE

GIPUZKOA - BETERRI-ORIA / DEBA / DONOSTIA / GOIHERRI / KOSTA-UROLA / LEINTZ / OARSO-BIDASOA

NAFARROA - BAZTAN-BIDASOA / ERDIALDE-ERRIBERA / IRUNTZU / IRUÑEA / SAKANA, LEITZA

(88) Los criterios para la conformación de la estructura territorial, deberán abordarse en Congreso y en su defecto por el Consejo Nacional, en los casos de herrialde y comarca.

(89) En lo referente a la planificación, definición y desarrollo de la estructura local será competencia de los Secretariados de Herrialde, en función de los criterios anteriormente reseñados y las realidades cambiantes de la misma.

5.4.- Estructuración territorial

(90) Tomando como punto de partida las anteriores reflexiones, al hilo de las resoluciones de la última C.N., centraremos los siguientes objetivos en cuanto al desarrollo de esta estructura:

- *Uniones Locales*

(91) Afianzamiento de la estructura local existente e impulso para la creación de nuevas Uniones Locales en las comarcas, desde el análisis de la estructura económica, social y política de las mismas, así como nuestra implantación y demandas de intervención.

(92) Desarrollo de las áreas de intervención en los marcos locales (LAB Gazteak, LAB Emakumeak, LAB Langabetuak) y dinamización de las mismas.

► [Afianzamiento
de la estructura local
existente e impulso para
la creación de nuevas
Uniones Locales en las
comarcas, desde el
análisis de la estructura
económica, social y
política de las mismas, así
como nuestra
implantación y demandas
de intervención]

(93) Potenciar una intervención integral, en las problemáticas sociales, económicas y políticas, desarrollando una actividad cercana a las inquietudes más inmediatas de los trabajadores y trabajadoras.

(94) En el objetivo de afianzar y relanzar esta estructura tendrá un gran valor el fortalecimiento de la dinámica de la asambleas de delegados locales, que facilitarán la implicación y acercamiento de los delegados y delegadas a todas las actividades del sindicato, además de posibilitar un protagonismo directo de estos en la vida diaria de la organización. Estas asambleas tendrán una periodicidad mínima mensual y cuidaremos especialmente sus contenidos para que tengan los resultados necesarios.

(95) La composición de la Unión local será abierta, potenciando la participación de las Secciones sindicales, a través de la figura y responsabilidad del delegado sindical (tal y como se manifiesta en el punto 4), manteniendo las responsabilidades básicas orientativas de:

- Resp. de Organización
- Resp. de Acción Sindical
- Resp. de "Extensión del sindicato"
- Resp. de Propaganda
- Resp. de LAB Gazteak, LAB Langabetuak,...

(96) Teniendo en cuenta que el proceso de asignación de responsabilidades debe ser dinámico, en un inicio de la actividad contaremos mínimamente con las dos primeras.

- Uniones Comarcales

(97) El fortalecimiento de los Secretariados Comarcales en esa puesta en común de la vida del sindicato junto con los Secretariados de Herrialde, será uno de los objetivos fundamentales, combatiendo dinámicas inadecuadas en que algunos de ellos han ido cayendo en los últimos tiempos.

(98) Tomando como referencia la nueva comarcalización, que hace posible que este órgano sea mucho más ágil en su actividad, para imprimir una dinámica en los marcos básicos de la estructura, vemos la importancia que tiene prestigiar su funcionamiento con una composición y planificación determinada.

(99) La composición de los Secretariados Comarcales deberá ser más precisa, teniendo en cuenta su caracterización, contemplando que en fases transitorias de un desarrollo insuficiente de la estructura local podría mantenerse cierta flexibilidad.

(100) Composición del Secretariado Comarcal:

- Resp. de Organización
- Resp. de Acción sindical
- Resp. de Asesoría Jurídica
- Resp. de Organización de Uniones Locales
- Resp. de Acción Sindical de Uniones Locales

(101) En una fase con la estructura local sin desarrollar suficientemente, podrán articularse transitóriamente responsabilidades concretas de Propaganda, Extensión de Areas, Extensión del sindicato, que puedan faci-

► [Potenciar una intervención integral, en las problemáticas sociales, económicas y políticas, desarrollando una actividad cercana a las inquietudes más inmediatas de los trabajadores y trabajadoras]

tar el trabajo del responsable de organización en este nivel.

(102) Para llevar a cabo las actividades formativas, tendrán un papel dinamizador las responsabilidades de acción sindical y organización, que junto con la colaboración de las secretarías, asesorías y área de Formación impulsarán los diferentes planes.

- *Uniones Territoriales o Regionales.*

(103) El excesivo mimetismo que hasta la Conferencia Nacional manteníamos en los órganos de este nivel con los de nivel nacional, hacía improductivo su funcionamiento sin una concreción del papel de cada uno de ellos (Pte. H., S.H., C.H.).

(104) La caracterización provisional con la que han funcionado en estos últimos meses, en torno a los debates llevados a cabo, vemos que tiene la virtualidad de poner la bases para un funcionamiento en sintonía de los Secretariados de Herrialde con el Secretariado Nacional.

(105) La contribución a la dirección nacional, a sus órganos confederales, que desde los SS. de HH. se tiene que ejercer, tiene que cambiar sustancialmente. Éstos deben constituirse en un brazo armónico de aportación-dinamización junto al Secretariado Nacional.

(106) Composición del Secretariado de Herrialde:

- Secretario de Herrialde
- Resp. de Organización Comarcales
- Resp. de Acción sindical Comarcales
- Resp. de Socio-economía.

(107) Composición de la Conferencia de Herrialde:

- Secretariado de Herrialde
- Uniones Comarcales
- Gabinetes de herrialde
- Resp. sectoriales de herrialde.

6 - HACIA UNA ESTRUCTURA SECTORIAL DINÁMICA Y EFICAZ

(108) La estructura sectorial que una organización sindical como LAB viene a demandar se asienta en dos ejes fundamentales, por una parte el valor que el conocimiento real de la situación económica de los sectores aporta al diseño y la intervención en favor de un Proyecto de Construcción Nacional, así como su capacidad de incidir en situaciones sectoriales desde una perspectiva socio-política.

(109) Y en segundo lugar la posibilidad de profundizar la intervención en los sectores, empresas y centros de trabajo, con mayores niveles de coordinación y reflexión, desde las perspectivas y problemáticas concretas complementadas por una línea de acción sindical global en todos los ámbitos de la sociedad.

6.1.- Características.

(110) La estructura sectorial se organiza desde las secciones sindicales hasta el nivel nacional, tomando como referencia para su constitución la perspectiva de la actividad económica y los aspectos comunes determinantes y específicos del sector económico al cual pertenece.

6.2.- Funciones y tareas.

(111) La aportación al conjunto del sindicato, desde el conocimiento de un sector económico concreto, los diferentes elementos de intervención, planes sectoriales, política sectorial, su evolución y perspectivas de futuro, tienen un valor considerable en el diseño global de la actividad sindical.

(112) Del conjunto de aportaciones sectoriales más las desarrolladas en los diferentes planos de actuación general del sindicato, éste y concretamente sus órganos de dirección deben abordar la definición y las pautas de intervención en cada espacio concreto (Sectores, políticas de empleo, política social, institucional, juventud, etc.).

(113) Las Uniones Sectoriales asumirán en conjunto el perfil de trabajo del sindicato, en los planos social, político y económico, y consecuentemente con esto su inserción en los órganos de dirección confederales.

(114) Las tareas de acción reivindicativa, conflictos económicos, negociación colectiva, política sectorial, serán funciones que deberán asumir.

(115) Esta estructura cuenta entre sus funciones con la aportación al diseño y la dinamización de la política sectorial y general en su marco, orientada desde las resoluciones y definiciones de los órganos de dirección, así como su aportación a los mismos en las diferentes materias.

(116) La coordinación de la actividad en su ámbito sectorial así como el desarrollo organizativo en sus diferentes niveles, dinamización de la secciones sindicales, afiliación, elecciones sindicales, etc. serán labores que se impulsarán desde el marco sectorial.

(117) Por lo tanto, la estructura sectorial desarrollará su actividad desde la perspectiva integral de intervención y su dinámica de trabajo interno, en la lucha ideológica sobre temas socioeconómicos y sociopolíticos, configurando un espacio propio.

6.3.- Criterios para su conformación.

(118) Lo manifestado en los dos apartados anteriores será elemento funda-

▶ [La estructura sectorial que LAB demanda se asienta en dos ejes fundamentales, por una parte el valor que el conocimiento real de la situación económica de los sectores aporta al diseño y la intervención en favor de un Proyecto de Construcción Nacional, así como su capacidad de incidir en situaciones sectoriales desde una perspectiva sociopolítica]

► [Del conjunto de aportaciones sectoriales más las desarrolladas en los diferentes planos de actuación general del sindicato, éste y concretamente sus órganos de dirección deben abordar la definición y las pautas de intervención en cada espacio concreto (Sectores, políticas de empleo, política social, institucional, juventud, etc.).]

mental a la hora de su constitución, estructuración y desarrollo de su actividad sindical, y para la puesta en marcha de una Unión Sectorial.

(119) Cada Unión Sectorial deberá dotarse de una estructura propia para garantizar el cumplimiento de las funciones encomendadas, así como los equipos y órganos necesarios, teniendo siempre muy en cuenta que las necesidades deberán estar equilibradas y acordes a los niveles de implantación y afiliación.

(120) La definición de su estructura tiene que venir determinada por la propia especificidad del sector concreto que abordamos, teniendo en cuenta que no todos los sectores son iguales y que las diferentes realidades son determinantes (diversidad o concentración de centros de trabajo, subsectores, implantación, etc.).

(121) Serán decisiones de los órganos de dirección confederales la constitución, fusión, etc. de los diferentes sectores.

(122) En la conformación de cada una de las Uniones Sectoriales y en especial sus órganos de dirección, debemos contar con equipos estables que den continuidad a la actividad de los mismos, sin que se produzcan vacíos que puedan dar al traste con el trabajo desarrollado. Para esto debemos contar con militantes, con dedicación total o parcial, con capacidad y cierta experiencia, que sean un referente en el sector.

(123) Los criterios para la conformación de las secciones sindicales de centro de trabajo o intercentros deberán concretarse a nivel confederal y deberán tener un mínimo de afiliados a determinar.

(124) Los órganos de dirección de cada una de las Uniones Sectoriales estarán determinadas particularmente en función del número de afiliados y características tales como la implantación, dispersión, etc..

(125) Las Uniones Sectoriales constituidas así como sus órganos de dirección tendrán que estar recogidos en los Estatutos del sindicato, teniendo en cuenta que no todas tendrán los mismos órganos. Para esto debemos diseñar una estructura de dirección tipo, que oriente las diferentes situaciones y realidades.

6.4.- Estructuración sectorial

(126) El proceso de desarrollo sectorial que debemos llevar a cabo, debe ir concretándose en nuestra organización como un proceso dinámico, no desde un perspectiva rígida, pero si con unos niveles de definición suficientes que faciliten el accionar organizativo y la actividad general de la organización.

-Uniones Sectoriales:

- Sanidad
- Irakaskuntza
- Administraciones Públicas
- Siderometalurgia
- Financiero (Banca, Cajas y Seguros)
- Transporte y Comunicación (Telefónica)

- Arrantza
- Químicas y Energía (Pasta, Papel, Cartón, A. Gráficas)
- Comercio y Hostelería
- Construcción, Indus. de la Madera, vidrio y cerámica

(127) El Secretariado Nacional articulará la coordinación necesaria para los sectores, que no contemplados estructuralmente en esta propuesta, tengan un interés por su importancia, política, social o económica, en determinados momentos o coyunturas.

(128) Teniendo en cuenta las reflexiones del apartado anterior la estructura territorial de la Uniones Sectoriales se concretaría en lo siguiente:

Conferencia Sectorial

(129) Órgano máximo de la U.S. con capacidad para efectuar reflexiones globales que marquen pautas de acción sindical, negociación colectiva... e intervención socioeconómica en el sector.

(130) La composición de ésta será fruto de la elección de delegados y delegadas al efecto, con criterios de representación por afiliación, y con un número a determinar por el Secretariado Nacional a propuesta del propio sector.

(131) La Conferencia sectorial tendría que reunirse, mínimamente, una vez al año, de manera ordinaria, y entre sus competencias estará la elección de cargos (Comisión Ejecutiva Sectorial), balances de su actividad y planes de trabajo.

Comisión Ejecutiva sectorial

(132) Compuesta por personas elegidas por la Conferencia sectorial tendrá como función clave organizar y dinamizar la intervención sectorial entre Conferencias.

(133) Su composición, en orden a posibles tareas, podría orientarse a:

- Responsable Sectorial
- Responsable sectorial Negociación Colectiva
- Responsables sectoriales regionales
- Responsables Subsectoriales

(134) La presencia del responsable Sectorial en el Secretariado Nacional tiene que imprimir a esta Comisión un prisma global de intervención sindical, socioeconómica y sociopolítica, aportando los elementos necesarios para llevar a cabo la intervención integral cotidiana en su marco de actuación.

Conferencia de Herrialde sectorial

(135) Órgano con capacidad para efectuar reflexiones para el ajuste de las pautas de intervención en cada uno de los herrialdes.

▶ [En la conformación de cada una de las Uniones Sectoriales y en especial sus órganos de dirección, debemos contar con equipos estables que den continuidad a la actividad de los mismos, sin que se produzcan vacíos que puedan dar al traste con el trabajo desarrollado]

► [La presencia del responsable Sectorial en el Secretariado Nacional tiene que imprimir a esta Comisión un prisma global de intervención sindical, socioeconómica y sociopolítica, aportando los elementos necesarios para llevar a cabo la intervención integral cotidiana en su marco de actuación]

(136) La composición de ésta será fruto de la elección de delegados y delegadas al efecto, con criterios de representación por afiliación, y con un número a determinar por el Secretariado Nacional a propuesta del propio sector.

(137) Se reunirá previamente a las Conferencias nacionales de sector y cuando lo determine la Comisión regional sectorial.

Comisión de Heralde sectorial

(138) Es el órgano ejecutivo sectorial en el herrialde con competencias para abordar la acción sindical, negociación colectiva, efectos política sectorial, etc. planteada a nivel nacional y el conjunto de la intervención que se determine en la Comisión Ejecutiva Sectorial.

(139) Su composición sería:

- Responsable de herrialde sectorial
- Responsables subsectores
- Responsable N.Colectiva herrialde (no en todos los sectores)

(140) En el caso de plantearse, por criterios de operatividad, en algún sector la estructura comarcal, deberá abordarse el informe pertinente de la Comisión Ejecutiva Sectorial al S.N., para su posterior tratamiento y resolución.

6.5.- Areas intersectoriales

(141) Contemplaremos también esta figura como "Área Intersectorial" para demarcar las parcelas de la acción sectorial que en algunas coyunturas puedan tener sentido. Las coordinaciones más precisas entre sectores diferentes, que por sus características o relaciones deben llevar un nivel de trabajo en común, delimitado en el tiempo, deberán articularse a través de un área intersectorial que el S.N. deberá contemplar. (Área intersectorial de Servicios, Industrial, etc.)

(142) Serán canalizadas a través de estas áreas las colaboraciones entre determinados sectores, de manera que surja un intercambio de problemáticas y experiencias, para un desarrollo adecuado de la acción sindical.

(143) Por otra parte tenemos constituida y no con carácter coyuntural el Área Intersectorial de Servicios Públicos que por sus propias características deberá mantenerse coordinando las actividades de los sectores de Irakaskuntza, Sanidad y Ad. Públicas y que por su características se ubicará como responsabilidad en el marco del S.N..

(144) La clarificación de las funciones y características que deberán cumplir, así como su conformación serán abordadas por parte del S.N..

7 - AREAS DE INTERVENCION

7.1.- Caracterización

(145) Partiendo de las reflexiones apuntadas en el punto 1.4 de ésta y en la ponencia de A.S., la realidad social manifestada nos obliga a dar respuesta concreta en las determinadas problemáticas que van surgiendo en nuestra sociedad.

(146) Debemos impulsar estas áreas desde la perspectiva de intervención en situaciones peculiares, con el objetivo de extender, internamente en nuestra organización, el estímulo necesario para la actividad global del sindicato.

(147) En el desarrollo de campos específicos de intervención social es como debemos encuadrar el carácter de estas, que en un principio lo percibimos centrado en ámbitos como mujer, juventud y desempleo, pero que en un futuro podrá concretarse en otras parcelas.

7.2.- Encuadre organizativo

(148) El encuadre organizativo estará localizado en los marcos locales de la estructura territorial, lo que permitirá un acercamiento a las realidades sociales, políticas y económicas próximas a los trabajadores y trabajadoras.

(149) Por otra parte la ubicación de la responsabilidad en el Secretariado Nacional, facilitará la coordinación y dinamización de las diferentes políticas sociales, reivindicativas, etc. así como el conjunto de las actividades y prioridades del sindicato hacia el área.

- LAB Emakumeak

(150) La situación de la mujer trabajadora vasca (desigualdad, desempleo, economía sumergida,...) viene a determinar la necesidad de configuración de un área específica en la problemática de la mujer, como campo de trabajo sindical para superar su estado actual desde una perspectiva global y particular en todos los niveles de intervención.

(151) Nuestra organización asume el compromiso que supone impulsar una actividad dirigida a la superación de estas situaciones, y por consiguiente el desarrollo de un área que con sus reflexiones e iniciativas aporte, a las diferentes estructuras del sindicato así como a sus órganos de dirección, un mayor dinamismo en su intervención.

(152) Asumiendo este reto desde una perspectiva autocrítica, tenemos que situar experiencias anteriores para superar y dar pasos precisos en el compromiso adquirido.

(153) La configuración del área en los diferentes ámbitos locales, deberá ser un elemento de trabajo en coordinación con la estructura territorial.

► [Debemos impulsar estas áreas desde la perspectiva de intervención en situaciones peculiares, con el objetivo de extender, internamente en nuestra organización, el estímulo necesario para la actividad global del sindicato]

- LAB Gazteak

(154) LAB Gazteak se configura como un área de intervención y trabajo sindical entre los y las jóvenes, ante la cada vez más compleja problemática de la juventud y el mundo laboral (desempleo, precariedad, insumisión, etc.).

(155) Sus iniciativas y aportaciones deben tener marcos de coordinación y complementación en las diferentes estructuras del sindicato (Negociación colectiva, LAB Langabetuak, sectores, etc.) que den un mayor vigor a su acción y posibiliten una intervención más cualificada en esos ámbitos.

(156) La extensión de sus taldes en toda la geografía de Hego Euskalherria, teniendo en cuenta las diferentes realidades, deberá ser un elemento de trabajo en coordinación con la estructura territorial.

(157) La experiencia adquirida en este corto período de tiempo, desde su creación, localizándose geográficamente en algunas, pocas, comarcas con cierta actividad, no llegando a desarrollar gran parte de sus potencialidades, viene a demandar la necesidad de este instrumento.

- LAB Langabetuak

(158) LAB Langabetuak se configura como un área de intervención y trabajo sindical entre los y las desempleadas, ante la cada vez mayor problemática del desempleo y el mundo laboral (empleo, horas extras, precariedad, etc.).

(159) La estructura se basará en la implantación de taldes en los diferentes pueblos y barrios, cercana a la diferentes situaciones, donde las condiciones sociales, etc. determinen su necesidad.

(160) En la actualidad su implantación se ha centrado en determinadas comarcas, cuestión ésta que debemos superar tratando de consolidarlo y expandirlo.

8 - ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

8.1.- Órganos Confederales

(161) Los órganos de dirección confederales tendrán una composición mixta, equilibrada en función de las dos estructuras que los soportan y a quien deben dirigir su labor de dinamización, vertebrando el conjunto de la dirección desde esa posición.

(162) Mejorar su funcionamiento interno, que sean más eficaces sus reuniones, con un nivel de preparación mayor que el actual, es uno de los objetivos que debemos perseguir.

(163) Debemos reconducir errores cometidos, dando a cada uno de los órganos el papel que le corresponde, que por efecto de la propia dinámica

y la necesidad, a veces urgente de la toma de decisiones, no situamos en su justo nivel.

(164) La actitud de cada uno de sus miembros con respecto a un órgano de dirección será la de cooperar en las labores de dirección, sintiéndose parte del mismo, independientemente de la responsabilidad que mantengan en su respectivo ámbito y asumiendo una tarea colectiva.

(165) La agilidad en la transmisión de las resoluciones con un seguimiento oportuno de su nivel de cumplimiento, proporcionará la eficacia necesaria en la actividad orgánica para la puesta en práctica de las diferentes decisiones.

- Congreso

(166) Adecuar la composición numérica a 500 personas delegadas, más equilibrada y acorde con la realidad de nuestra organización, sus estructuras y órganos de dirección.

- Consejo Nacional

(167) Asumiría la caracterización que en la actualidad tiene la Conferencia Nacional, como máximo órgano de dirección entre Congresos, con una composición más determinada y adecuada a las funciones que tiene que realizar y que se contemplan en los Estatutos.

(168) Hemos pasado una época de crisis de identidad desde la anterior caracterización y función de la antigua Unión Nacional a la proyección que queremos darle a este órgano, no consiguiéndolo en esta etapa pasada, por lo cual debemos hacer un especial esfuerzo para que el Consejo Nacional desde esta definición y composición cumpla con su importante cometido.

(169) Este órgano deberá tener una composición nominal, con representación equilibrada de las diferentes estructuras de la organización.

(170) La composición de 130 personas en tres partes diferenciadas, por un lado el Secretariado Nacional, así como la representación territorial y sectorial a concretar, situarán las pautas precisas para su conformación.

(171) La representación territorial y sectorial de 50 componentes cada una, estaría configurada por el porcentaje de representatividad de la afiliación, tanto en los respectivos herriedes como en los sectores.

- Secretariado Nacional

(172) La composición anterior de este órgano, con referencia a la Permanente Nacional, ha sido un factor de desajuste en su propia actividad.

(173) El afianzamiento y el carácter de este marco como verdadero motor de la organización, órgano de dirección de la misma, tiene que constituirse en el objetivo inmediato a conseguir, teniendo en cuenta la características y el valor de su función, tanto hacia el exterior como hacia la dinámica interior y sus diferentes estructuras.

Una organización eficaz para una intervención integral

▶ [El afianzamiento y el carácter del Secretariado Nacional como verdadero motor de la organización, órgano de dirección de la misma, tiene que constituirse en el objetivo inmediato a conseguir]

(174) Este, junto con la aportación del Consejo Nacional debe desempeñar su papel permanente en la puesta en marcha y dinamización de los diferentes diseños y resoluciones que en el propio Congreso se definan, teniendo muy en cuenta que depende de su propio funcionamiento una parte muy importante del resultado final en la gestión de la intervención y desarrollo del propio sindicato.

(175) Su composición será tripartita, por una parte la responsabilidades ejecutivas, junto con la representación territorial y sectorial.

(176) Responsabilidades ejecutivas:

- Secretario General
- Acción Sindical
- Organización
- Comunicación
- Negociación Colectiva
- Política Institucional
- Política Industrial
- Política Económica y Social
- Formación
- Internacionales

(177) Representación territorial:

- Secretarios de Herrialde
- LAB Emakumeak
- LAB Gazteak
- LAB Langabetuak

(178) Representación sectorial:

En función de la determinación de las diferentes Uniones Sectoriales en las que se configura nuestra organización, se acometerá la representación pertinente a este marco.

(179) Puede instaurarse una representación sectorial con unos mecanismos de equilibrio que puede ser la afiliación, en función de esto deberíamos situar los componentes en este ámbito.

- **Comité Ejecutivo**

(180) Lo que hasta la actualidad ha sido función de la Pte. N. estará recogido para éste órgano, que deberá resituar su actuación con las reflexiones generales de este apartado y las anteriormente manifestadas para el Secretariado Nacional.

(181) Este debe desarrollar la función como órgano motor del S.N., dinamizando sistemáticamente las diferentes responsabilidades ejecutivas para un funcionamiento eficaz del propio órgano y del S.N..

▶ [El Comité Ejecutivo debe desarrollar la función como órgano motor del S.N., dinamizando sistemáticamente las diferentes responsabilidades ejecutivas para un funcionamiento eficaz del propio órgano y del S.N.]

(182) La preparación por parte de éste de los Secretariados Nacionales, en cuanto a contenidos y dinámicas, deberá ser rigurosa, así como el seguimiento, dinamización y ejecución de sus resoluciones.

(183) La coordinación de las responsabilidades que lo componen, así como sus niveles de actuación tendrán especial atención en el mismo, llevando a cabo una dinamización eficaz de las diferentes comisiones del S.N.

(184) Teniendo en cuenta las características actuales y viendo que determinadas responsabilidades territoriales tienen un carácter de importancia para el paso que queremos dar en nuestro modelo organizativo, entendemos que los Secretarios de Herrialde deben formar parte de este comité ejecutivo, y determinadas responsabilidades ejecutivas (Política Institucional, Social e Industrial, Internacionales y formación) pueden desarrollar su función desde la participación en el marco del Secretariado Nacional.

(185) En consecuencia la composición de éste órgano será la siguiente:

- Secretario General
- Acción sindical
- Organización
- Comunicación
- Negociación colectiva
- Secretarios de Herrialde

8.2.- Comisiones

(186) La conformación de diferentes comisiones de trabajo para el funcionamiento del Secretariado Nacional dependerá del mismo y su composición, así como sus funciones, etc. tendrán que ser definidas por éste.

(187) Estas comisiones pueden tener un carácter coyuntural o estructural, y sus composición dependerá de la función o las tareas que se asignen, por lo tanto será materia de tratamiento del S.N. en cada caso.

(188) Para el funcionamiento ordinario tendrán que constituirse estructuralmente las comisiones de Acción Sindical, Organización, Negociación Colectiva, Formación e Internacionales, con la composición que se determine en cada caso, manteniendo por parte del S.N. una coordinación permanente de los planes de trabajo y actividad de las mismas.

▶ [La preparación por parte de éste de los Secretariados Nacionales, en cuanto a contenidos y dinámicas, deberá ser rigurosa, así como el seguimiento, dinamización y ejecución de sus resoluciones]

9 - COORDINACION DEL ENTRAMADO ORGANIZATIVO Y RESPONSABILIDADES

9.1.- Caracterización de las responsabilidades.

(189) El carácter de cada una de las responsabilidades, su precisión en el contenido, descripción de sus funciones y la determinación de sus tareas, debe proporcionarnos un punto de partida importante para la actividad que cada una de ellas debe desempeñar y su relación en los diferentes niveles de las estructuras.

(190) Debemos concretar estas cuestiones en cada caso, para facilitar la interrelación de todas y cada una de nuestras responsabilidades, el papel que cada una debe jugar en el conjunto de la organización, así como en los órganos en los que debe desarrollar su actividad.

(191) Esta forma de proceder facilitará el desempeño de nuestras labores, clarificará los niveles de autonomía necesarios y acotará nuestras responsabilidades para con los órganos de dirección.

► [Uno de los elementos correctores que posibilitará dar pasos en la línea de solución a la problemática suscitada, debe ser la dinamización y actividad que las responsabilidades confederales deben desarrollar hacia las estructuras tanto territoriales como sectoriales]

9.2.- Coordinación de las diferentes estructuras.

(192) Una de las asignaturas pendientes, a la que no hemos dado la solución oportuna en algunos casos, han sido los niveles de coordinación interestructural.

(193) Teniendo en cuenta que no hemos sido capaces de superar esta situación y al mismo tiempo nos proponemos dar un nuevo impulso al desarrollo de la estructura, se hace más urgente la necesidad de dar un salto definitivo en esta materia.

(194) Podemos entender que no sólo es debido a los instrumentos y diseños que en la actualidad poseemos, sino que también pueden influir las diferentes experiencias, tanto históricas como de la propia situación.

(195) La nueva composición del órgano de dirección nacional, el Secretariado Nacional, así como las dinámicas de trabajo que este debe desarrollar en esta nueva etapa, el funcionamiento de sus responsabilidades, deben ser elementos importantes, diríamos determinantes, para encauzar estas problemáticas y darles una solución satisfactoria.

(196) Uno de los elementos correctores que posibilitará dar pasos en la línea de solución a la problemática suscitada, debe ser la dinamización y actividad que las responsabilidades confederales deben desarrollar hacia las estructuras tanto territoriales como sectoriales.

(197) Debemos ser capaces, en un período reducido de tiempo, de poner en práctica unas dinámicas horizontales en el desempeño de nuestras funciones, de manera que se complemente la actividad de cada uno de los órganos de dirección, tanto confederales como de cada una de las estructuras, con la actividad de las responsabilidades ejecutivas.

9.3.- Planes de trabajo y actividades.

(198) En los últimos meses venimos hablando repetidamente de la importancia de la planificación de nuestro trabajo en todos los campos y niveles de nuestra actividad, tanto de cara a la intervención como a la extensión y consolidación del sindicato.

(199) La herramienta que supone las planificaciones que contengan los objetivos precisos con los plazos oportunos, tiene un valor indispensable para un funcionamiento equilibrado y necesario desde la perspectiva de la eficacia, sobre todo dejando atrás lo que ha sido un elemento de trabajo demasiado utilizado en nuestra organización como es el planteamiento de campaña.

(200) Esta forma de proceder nos permite proyectar el conjunto de la actividad desde una perspectiva global y de futuro, acotando los diferentes niveles necesarios de responsabilidad, con una precisión en cada una de las situaciones particulares y en el espacio temporal de su ejecución.

(201) El funcionamiento del Secretariado Nacional, así como sus respectivas responsabilidades, tendrá un importante papel en todo este procedimiento, tanto desde la perspectiva del diseño y debate como de la coordinación, valoración y seguimiento de los planes.

9.4.- Balances periódicos y responsabilidades para su ejecución

(202) Una vez definidas y aprobadas las diferentes planificaciones se coordinará el seguimiento de los niveles de ejecución de las mismas, aportando a los órganos del sindicato las valoraciones oportunas.

(203) Las evaluaciones en cada una de las materias deberán producirse con una periodicidad determinada, con la correspondiente puesta en común, tanto en los órganos comarcales, de herrialde y nacional, en cada una de las estructuras (territorial y sectorial).

(204) Estas evaluaciones periódicas deben posibilitar el análisis de los planes diseñados, su revisión o reformulación, en la medida que sea necesario, además de la valoración del nivel de respuesta experimentado en la ejecución de las diferentes tareas y responsabilidades.

(205) En los responsables confederales se sitúa la función de coordinación, tanto de la planificación previa como su dinamización posterior en la ejecución de los planes.

▶ [La herramienta que supone las planificaciones que contengan los objetivos precisos con los plazos oportunos, tiene un valor indispensable para un funcionamiento equilibrado y necesario desde la perspectiva de la eficacia]

10 - SECRETARÍAS Y GABINETES

(206) Caracterizamos las secretarías y gabinetes como equipos estables de trabajo, que aportan sus estudios, reflexiones y análisis a los diferentes órganos de dirección y estructuras del sindicato.

(207) Teniendo presente las diferentes realidades de cada una de ellas, las cuales pasan por experiencias negativas, en algunos casos, hasta los que apenas han iniciado su andadura, debemos concretar la necesidad manifiesta para la creación de equipos estables en cada caso, que con un funcionamiento preciso aporten su caudal de trabajo en materias de tratamiento de tanta importancia.

(208) Dependientes directamente del Secretariado Nacional, donde deberán hacer sus aportaciones, planes de trabajo precisos, etc., tendrán en el Comité Ejecutivo y en las responsabilidades concretas que éste determine su nivel de coordinación.

- Secretaría Técnica Jurídica.

(209) El papel y funciones de esta secretaría deben trascender a la asesoría jurídica, que quedaría en otro plano de caracterización y estructuración, de modo que aborde su actividad desde una perspectiva más general y definida con su aportación a los órganos de dirección. Sus funciones serían las siguientes:

(210) Estudio, análisis y reflexiones sobre normas jurídicas, sustantivas y procesales, que regulen o incidan en las relaciones laborales y la protección social, y seguimiento de las iniciativas legislativas sobre estas materias.

(211) Aportación a las dinámicas de acción reivindicativa del sindicato, y en particular la comisión de negociación colectiva, política institucional y social, áreas de intervención,...

(212) Aportar en el desarrollo de los objetivos generales que conforman las líneas de intervención del sindicato a sus órganos de dirección confederales.

(213) Colaborar de forma permanente y sistemática con el área de Formación, en materias de su tratamiento.

- Secretaría Técnica Económica

(214) El papel y funciones de esta secretaría deben trascender a la asesoría económica, que quedaría en otro plano de caracterización y estructuración, de modo que aborde su actividad desde una perspectiva más general y definida con su aportación a los órganos de dirección. Sus funciones serían las siguientes:

(215) Seguimiento de las variables socioeconómicas (desempleo, ocupación, inflación, crecimiento del PIB, tipos de interés, índices de producción industrial,...) elaborando informes periódicos acerca de los mismos y sus tendencias.

▶ [Aportación a las dinámicas de acción reivindicativa del sindicato, y en particular la comisión de negociación colectiva, política institucional y social, áreas de intervención,]

(216) Seguimiento de las políticas económicas de los Gobiernos (Presupuestos, políticas industriales, de empleo, de gastos social, de infraestructuras,...) elaborando los informes pertinentes.

(217) Aportación al análisis de las principales realidades sectoriales, mediante el estudio de la evolución, características e importancia de determinados sectores económicos.

(218) Colaboración en las tareas de formación del sindicato de forma permanente y sistemática en materias de su competencia.

- Comunicación, Prensa y Publicaciones.

(219) La obligación de dar respuesta a las necesidades comunicativas de nuestra organización, de una manera eficaz, y la importancia que esto tiene en un contexto social y político donde el mundo de las relaciones, la comunicación social y de masas cobra importancia capital, demanda la consolidación un área de estas características.

(220) Teniendo en cuenta la importancia en el desarrollo de la lucha ideológica, la transmisión de las ideas y comportamientos reivindicativos, que nuestro sindicato debe abordar, desarrollando sus actividades hacia la sociedad en general y hacia el interno de la organización, es donde debemos situar esta necesidad con rigor.

(221) Este área debe contemplar para su propio diseño, configuración y funcionamiento todas las vertientes de la comunicación entendida en toda su dimensión.

(222) La comunicación hacia el exterior, con un gabinete de prensa que planifique, aporte y valore nuestro accionar, será la línea de trabajo a impulsar.

(223) El desarrollo de nuestra imagen corporativa, en todos los terrenos y situaciones, así como la propaganda propia y su diseño, las publicaciones, materiales, revistas, boletines, etc. que faciliten nuestra línea de acción sindical, deben abordarse desde el área.

(224) La elaboración del Iraultzen en todo el proceso, así como la coordinación, programación y valoración de sus contenidos, con la oportuna puesta en común en las diferentes estructuras de la organización para un mantenimiento periódico de su edición, será tema de su tratamiento y tutela.

(225) Facilitar los procesos internos de comunicación permanente, con los afiliados y afiliadas, delegados y delegadas, y estructuras en general, serán abordados desde la oportuna planificación.

- Formación Profesional.

(226) Una intervención adecuada a la transcendencia que la formación profesional, en cualquiera de sus vertientes (continua, ocupacional y reglada) requiere, demanda la consolidación de este gabinete en un período breve de tiempo.

(227) Abordar las diferentes problemáticas en esta materia, proponiendo las

Una organización eficaz para
una intervención integral

► [Colaboración
en las tareas de
formación del
sindicato de forma
permanente y
sistemática en
materias de su
competencia]

► [La relación que la problemática de la salud laboral tiene con la organización del trabajo, los intereses de la producción y por consiguiente con el elemento de desarrollo equilibrado, mediante la recuperación y protección del ecosistema, es motivo a tomar en cuenta para su conformación desde una perspectiva integral]

líneas de actuación concretas y globales, para el desarrollo de una intervención consecuente en los diferentes foros (negociación colectiva, sectores, empresas, centros de trabajo, instituciones,...) serán funciones de la misma.

(228) El seguimiento de acuerdos interconfederales, así como la coordinación con las estructuras para la acción sindical, aportando los oportunos balances, deberán ser elementos de tratamiento y acicate para la actividad y línea de intervención que debemos desarrollar.

(229) La dedicación de un equipo de trabajo con recursos para el conocimiento de las diferentes realidades existentes (Diseño de la estrategia general de formación, centros de formación y enseñanza profesional, analistas de la formación, etc), deberá aportar el caudal de trabajo necesario para la realización de los diferentes estudios, reflexiones y propuestas al conjunto de estructuras y órganos.

- Salud Laboral y Ecología

(230) Los cambios que se dan en el sistema productivo (innovaciones tecnológicas, industriales, ...), y que tienen consecuencias importantes para la salud laboral, nos determinan la necesidad ineludible de asentamiento y consolidación de este gabinete, que elabore las pautas básicas para la intervención en el campo de la seguridad y la salud en todos los ámbitos de producción.

(231) La relación que la problemática de la salud laboral tiene con la organización del trabajo, los intereses de la producción y por consiguiente con el elemento de desarrollo equilibrado, mediante la recuperación y protección del ecosistema, es motivo a tomar en cuenta para su conformación desde una perspectiva integral.

(232) Las labores que debe abordar tienen relación con el tipo de intervención que debemos impulsar en esta materia, y no deben estar ligadas exclusivamente a los marcos institucionales y normativa existente.

(233) Aportación a las secciones sindicales, sectores, etc. para impulsar una línea concreta, en materias como la Negociación Colectiva, seguimiento de las diferentes realidades en todos los niveles, así como para la intervención en planes de salud y seguridad (prevención y eliminación de riesgos,...), en procesos de modificaciones de las condiciones de trabajo, cambios tecnológicos, etc.

(234) Desde la perspectiva ecológica e integral de desarrollo, debemos dinamizar nuestra propia intervención en relación con el respeto al medio ambiente, como garantía de la vida y la salud pero también del propio empleo, teniendo en cuenta la constatación cada vez más evidente de que el deterioro ambiental es una amenaza a innumerables puesto de trabajo.

- Administración y Finanzas

(235) Teniendo en cuenta, tal y como se manifiesta en nuestros Estatutos, que el S.N. es el órgano competente para la decisión en materia de gestión administrativa y finanzas, este gabinete aporta al órgano de dirección nacio-

nal las reflexiones, trabajos, valoraciones y estudios para el desempeño de ese cometido.

(236) Los recursos económicos y bienes del sindicato tales como cuotas, donaciones, subvenciones, etc. así como los bienes muebles e inmuebles adquiridos donados o legados son materia de tratamiento, seguimiento y gestión del gabinete.

(237) Las relaciones con instituciones oficiales y financieras para la gestión de las subvenciones, financiación, etc. deberán llevarse a cabo en este campo de responsabilidad.

(238) La política de infraestructuras, gestión de cuotas, administrativa y de personal se acometerá por parte de éste.

(239) Desarrollará los procesos contables necesarios, aportando los respectivos balances y presupuestos, así como el seguimiento de los mismos.

- Centro de documentación y Archivo.

(240) Debemos concretar unas mecánicas orientadas a la configuración de un sistema de archivo y documentación que faciliten la ejecución de las diferentes labores, tanto en los niveles de responsabilidades ejecutivas como en el conjunto de las estructuras.

(241) La consolidación de un sistema de archivo y documentación con los elementos técnicos que precise, debe ser un instrumento que permita una utilización adecuada y eficaz del gran número de documentos, estudios, estadísticas, etc. que el sindicato posee, tanto de producción propia como cedidos por los diferentes estamentos.

11 - CUADROS SINDICALES

(242) La apuesta por la formación integral de la militancia es un reto fundamental para nuestra organización, el objetivo estratégico que supone elevar los niveles formativos de cada militante sindical debe concretarse día a día, en una apuesta firme por superar lo que en estos momentos es una asignatura pendiente.

(243) Dentro de lo que se entiende como política de cuadros sindicales tiene una transcendencia capital la reflexión anterior, que junto con la experiencia acumulada en la actividad diaria y lo que esto aporta también a la formación, debe ser una pieza clave para conseguir unos cuadros, en perspectiva de su formación integral, cada día más cualificados.

(244) Partiendo de la situación de las necesidades y recursos que nuestra organización tiene en todos los niveles de sus estructuras, debemos abordar esto con una perspectiva abierta a los cambios, rotaciones o movibilidades que con toda naturalidad se deban producir, para que de una manera equilibra-

da y con los niveles de consenso necesario, se utilicen todas las posibilidades existentes y redunde en beneficio general de nuestro sindicato.

(245) La incorporación de nueva militancia a través de las diferentes fórmulas que para ello tenemos y debemos potenciar, utilización de derechos sindicales, acumulaciones de horas, liberaciones, etc., tiene que ser un elemento de trabajo constante en nuestra actividad.

(246) En las personas que teniendo una dedicación directa al sindicato, emanada y como consecuencia del mandato sindical y la responsabilidad que voluntariamente asumen, se concretaría la militancia activa de nuestra organización.

(247) Debemos situar la necesidad de responder a una práctica voluntarista del desarrollo de nuestras obligaciones, en cuanto a la acumulación de cargos, funciones, etc. que impidan un correcto y eficaz funcionamiento, y un inadecuado tratamiento en nuestra política de generación de nuevos cuadros, así como la fijación de tres congresos consecutivos, como máximo, para la elección en una misma responsabilidad ejecutiva.

(248) Teniendo en cuenta que hay diferentes niveles de compromiso y por consiguiente determinados grados en la responsabilidad, debemos situar la política de cuadros desde estas reflexiones, tratando de impulsar el hecho participativo y de compromiso progresivo.

(249) La gran importancia que este colectivo tiene para cualquier organización y para la nuestra en particular, debe hacernos recapacitar y poner todos los medios necesarios para que inercias inadecuadas no se instalen en su seno, y así poder superar todas las situaciones que se nos vayan produciendo.

12 - POLÍTICA DE AFILIACIÓN

(250) Desde la perspectiva de nuestra concepción como organización sindical, y como consecuencia de la necesidad de influir en el proceso de concienciación general de la sociedad, en torno a nuestros planteamientos ideológicos, tenemos que asentar los mecanismos necesarios para facilitar la incorporación a nuestro proyecto de esa indudable base social que se mueve alrededor de LAB.

(251) Debemos abordar la apuesta de la extensión del sindicato desde diferentes parcelas que tienen una profunda interrelación, como son la propia intervención sindical con la afiliación y participación de la dinámica sindical interna, y la evolución de la representación en los diferentes sectores y territorios.

(252) El desarrollo de la política afiliativa en una labor continuada y no coyuntural, que tome cuerpo en todo el conjunto de la organización y en cada una de las responsabilidades, debe ser nuestro eje de referencia en

esta materia.

(253) Las reflexiones que en el apartado de las secciones sindicales se han realizado, y sobre todo en lo que respecta a su funcionamiento, información, participación, etc. de la afiliación en la vida del sindicato, tendrá sin lugar a dudas consecuencias positivas en el incremento de ésta.

(254) La concreción en el trabajo diario de las comarcas, secciones sindicales, etc. de la necesidad de llevar a cabo esta dinámica, sin que una campaña específica lo determine, será uno de nuestros retos inmediatos.

(255) Mediante la asunción de los planes de afiliación, en las diferentes estructuras, situando los objetivos, tareas y plazos necesarios, junto con la coordinación permanente y las revisiones periódicas, impulsaremos una actividad que necesariamente dará los frutos a las reflexiones anteriormente manifestadas.

(256) La responsabilidad en materia afiliativa debe situarse en las dos estructuras del sindicato, territorial y sectorial, y concretamente en la de organización, sin descartar una figura específica para dicho cometido.

13 - ELECCIONES SINDICALES

(257) En primer lugar tenemos que tener en cuenta la Reforma Laboral, llevada cabo por el Gobierno español con la colaboración de UGT y CCOO, en materia de Representación Colectiva, que trata de adecuar los procesos electorales, en el futuro, a situaciones bien distintas a la nuestra, partiendo de una realidad sindical diferente y no teniendo en cuenta la situación y la experiencia acumulada en Hego-Euskalherria.

(258) En otro orden de cosas tampoco podemos olvidar la falta de capacidad legislativa que en esta materia tienen el Gobierno Vascongado y Navarro, y las dificultades que ello conlleva a la hora de articular un proceso como este, adecuado a la especificidad concreta de nuestro pueblo y más concretamente del Movimiento Obrero Vasco.

(259) Es en este contexto donde situamos la virtualidad de los acuerdos intersindicales que sobre elecciones sindicales llevamos a cabo en Vascongadas y Nafarroa en el primer semestre de 1.994 y en la capacidad que el sindicalismo abertzale ha tenido para ofrecer esta iniciativa.

(260) Acuerdos estos que, salvando las diferencias (Vascongadas y Nafarroa), han contemplando la experiencia acumulada en procesos anteriores en Hego-Euskalherria, y partiendo de esa realidad plural y diferenciada, en lo que respecta a la configuración del panorama sindical, ha llegado a conciliar una mayoría sindical muy amplia de cara a ofrecer un instrumento de regulación y control de todo el proceso, desde una perspectiva de garantizar con ello la máxima transparencia y fiabilidad.

(261) Por otra parte nos parece positivo y debemos poner en un primer plano la importancia que tiene el que los agentes sociales y en este caso los

sindicatos, tengan una participación destacada en todos los procesos que les concierne, tratando con ello de arbitrar instrumentos y dinámicas que, desde esa filosofía de participación social, garanticen el desarrollo democrático de la sociedad en general y en particular del movimiento obrero y sindical.

(262) Destacar la importancia que esto tiene, como tal instrumento; para motivar y movilizar a los trabajadores y trabajadoras de éste Pueblo en su participación en la vida sindical, en el objetivo de defensa de los intereses legítimos de la Clase Trabajadora Vasca, garantizando la renovación permanente de la representatividad sindical desde la práctica cotidiana en los centros de trabajo, sectores y sociedad en general.

(263) Tenemos que acomodar nuestro funcionamiento a un proceso dinámico de elecciones sindicales en proceso permanente de cómputo; con lo que ello implica en el desarrollo de dinámicas y tareas compartidas en el tiempo, dedicando parte de nuestra actividad diaria a cada una de estas.

(264) Este proceso dinámico debe ser, si nos situamos en esa perspectiva, positivo para nuestro sindicato, teniendo en cuenta que los resultados electorales estarán más en función del conjunto de actividad sindical desarrollada por cada una de las fuerzas sindicales, y menos determinados por los aparatos burocráticos totalmente dedicados en un espacio reducido de tiempo.

(265) Ahora bien, tenemos que tener en cuenta que debemos desarrollar una práctica participativa y abierta, impulsando un trabajo continuo con las secciones sindicales en todas las parcelas que anteriormente hemos comentado.

(266) Debemos abordar diseños de Planes Comarcales de desarrollo de la representatividad, con objetivos territoriales y sectoriales, que contengan anualmente el plan de trabajo, tareas y responsabilidades, y sean revisados trimestralmente.

14.- FORMACION

(267) Uno de los elementos fundamentales para el progreso de las diferentes parcelas de la organización, se concreta en la capacidad que tengamos de avanzar en una política de formación adecuada, continuada y centrada en los diferentes niveles de necesidad que en la actualidad poseemos y se nos vayan produciendo en el futuro.

(268) La formación como elemento de consolidación estratégica del sindicato, siendo una necesidad fundamental en el momento actual por el que pasamos, no podemos perder perspectiva y estamos en la obligación de superar la situación que mantenemos.

(269) La consolidación de un área con sus diferentes equipos, que lleven adelante el diseño y dinamización de los diferentes planes de formación en

cada uno de los niveles, centrando muy bien los objetivos, es de urgente necesidad.

(270) Los diferentes planes de formación que anualmente debemos abordar, tienen que profundizar en la realidad de sus destinatarios, teniendo en cuenta las diferentes situaciones de responsabilidad a los que se quiere dotar de niveles formativos superiores y las necesidades de los mismos.

(271) Elevar las cotas de cualificación de los diferentes colectivos que componen el sindicato debe ser el objetivo, y para esto tenemos que estudiar las problemáticas concretas de cada uno de ellos.

(272) No podemos quedarnos en la coyunturalidad que suponen diferentes planes sin ningún tipo de ligazón, y debemos superarlo desde una práctica y diseño de futuro aunque se concreten en procesos anuales.

(273) Colectivos a concretar: Cuadros, Liberados, Delegados sindicales.

- Organización

(274) La responsabilidad de la política formativa tiene que estar ubicada en la estructura territorial, sin que eso impida que los diferentes sectores deban abordar sus aportaciones y necesidades en el plano de la formación, llevando a cabo, coordinadamente, sus propias aportaciones y demandas en materias específicas.

(275) Impulsar la creación de escuelas sindicales, en los diferentes territorios, con sus programaciones precisas, para abordar un proceso estable de formación a nuestros delegados, etc. tiene que ser un objetivo a cubrir inmediatamente.

(276) La configuración de una escuela de cuadros, que aborde la formación de los cuadros sindicales, además de los equipos propios de formación será de vital importancia para la cualificación de las responsabilidades de los diferentes órganos, y dará cuerpo definitivo al planteamiento formativo estratégico.

- Medios materiales, humanos y económicos

(277) Las diferentes secretarías y gabinetes deberán cumplir un papel fundamental en el impulso que debemos dar, desde su aportación a los diferentes planes, así como en su compromiso de formación permanente.

(278) Impulsando la creación de equipos de formadores, con una estabilidad y una coordinación precisa, estaremos dando los pasos necesarios en la superación de algunos de los problemas que en la actualidad mantene-
mos.

(279) La relación con el mundo de la universidad, apostando por la colaboración de personas determinadas, aun siendo de forma puntual, es algo que debemos potenciar.

(280) Debemos dotarnos de los medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo de los diferentes planes.

► [Elevar las
cotas de cualificación
de los diferentes
colectivos que
componen el sindicato
debe ser el objetivo, y
para esto tenemos que
estudiar las
problemáticas
concretas de cada uno
de ellos]

(281) Impulsar los acuerdos y las dotaciones económicas necesarias, mediante los oportunos planes de financiación que garanticen el cumplimiento de los mismos.

- "IPAR HEGOA Fundazioa"

(282) La creación de una herramienta de estas características para el impulso y aporte de las dinámicas necesarias en el campo de la formación, como es "IPAR HEGOA Fundazioa", debe ser un elemento positivo, y supone un paso más a desarrollar en profundidad en su doble vertiente tanto para el fomento de la actividad formativa, como para la instauración de un marco de encuentro con otros sectores de nuestra sociedad.

(283) El hecho de su constitución y puesta en funcionamiento práctico debe ser un objetivo inmediato.

(284) La apuesta en dinámicas de colaboración con determinadas instituciones puede ser uno de los campos de trabajo de la misma, aportando al ámbito del estudio y la formación tanto desde una perspectiva interna como externa.

15.- PATRIMONIO SINDICAL

► [En primer lugar debemos poner sobre la mesa la situación claramente discriminatoria que con LAB se está manteniendo desde los estamentos competentes en esta materia y principalmente el Gobierno de Madrid]

(285) Con la promulgación de la Ley sobre cesión de bienes del Patrimonio sindical Acumulado (Ley 4/86) en el año 1.986 por parte del Gobierno español, se abordaba el proceso de cesión en usufructo de los diferentes bienes inmuebles a las organizaciones sindicales.

(286) Los criterios diseñados para la finalidad de las cesiones están caracterizados y dirigidos a satisfacer las necesidades de funcionamiento y organización de los sindicatos.

(287) En primer lugar debemos poner sobre la mesa la situación claramente discriminatoria que con LAB se está manteniendo desde los estamentos competentes en esta materia y principalmente el Gobierno de Madrid, constatando que en la actualidad no posee nuestra organización un solo bien de estas características, máxime teniendo en cuenta que organizaciones sindicales con un nivel de representatividad muy inferior al de nuestro sindicato mantienen bienes en uso de este Patrimonio.

(288) Teniendo en cuenta el derecho reconocido al usufructo de los bienes por parte de nuestro Sindicato, y encontrándonos ante el hecho de las diferentes solicitudes y gestiones realizadas que no se han visto correspondidas, debemos llevar a cabo, sin más demora, una estrategia de negociación con las medidas de presión que en cada momento sean necesarias.

(289) El Secretariado Nacional dirigirá la estrategia que junto con las diferentes iniciativas ponga las bases para cambiar esta situación de discriminación que lesiona gravemente los intereses de LAB.

(290) Desde la definición de las necesidades existentes en todos los herrajes, la situación actual de patrimonio sindical acumulado, teniendo en cuenta el mapa sindical y la representatividad que a cada organización se le ha otorgado por parte de los trabajadores y trabajadoras, hasta el seguimiento y exigencia de las mismas, serán cuestiones que la dirección de nuestra organización deberá abordar urgentemente.

16.- SERVICIOS

- Determinación de la política de servicios

(291) La política de servicios en nuestro sindicato y fundamentalmente lo que se refiere a los diferentes niveles de asesoría, como pueden ser jurídica y económica deben estar totalmente relacionados e imbricados en la acción sindical y reivindicativa del mismo.

(292) Formarán parte de los equipos de acción sindical y estarán bajo las responsabilidades de estos, integrándose en la dinámica activa y cotidiana, tanto de la estructura territorial como de la sectorial.