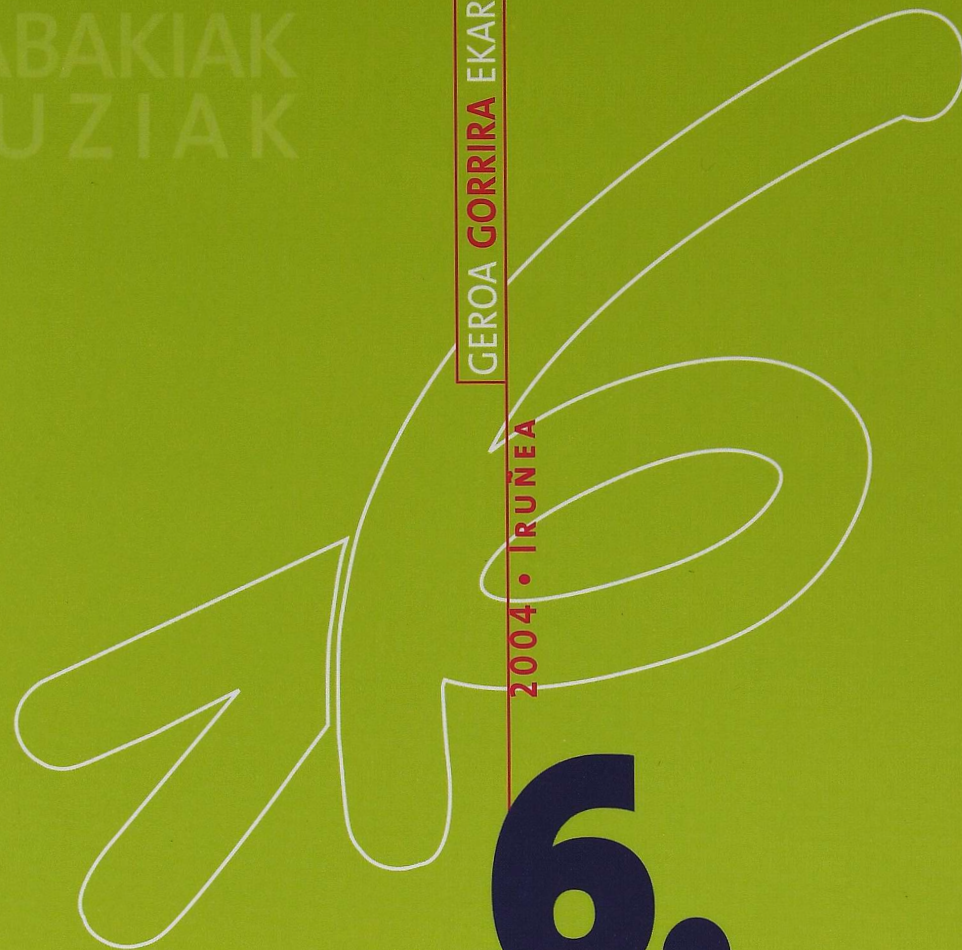


ERABAKIAK  
JAUZIAK

GEROA GORRIRA EKARRI

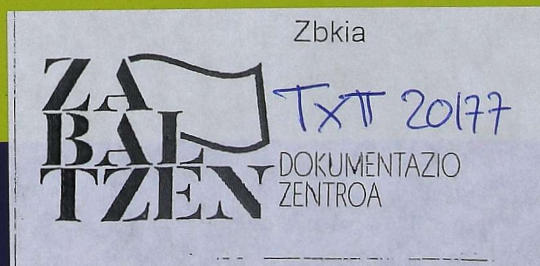
2004 • IRUNEA



biltzar nagusia

# Ponentzia

Antolakuntza



Antolakuntza  
ponentzia

Ponencia  
organizativa

Texte d'orientation  
d'organisation

БЭТНУКБЛОТНА  
БЭТНЭНОҢ

БЭДНЭНОҢ  
БЭТЭХИГЭГНӨ

НОИДБЭТНЭИНОДЭТХЭТ  
НОИДЭХИГЭГНӨД

# Aurkibidea

# Antolakuntza ponentzia

Antolakuntza eredu  
partaidetza, eragargaritasuna eta berritasuna

## 1. Errota

- 1.1. Errota
- 1.2. Errota
- 1.3. Errota
- 1.4. Errota
- 1.5. Errota

## 2. Antolakuntza eredu eguneratu

- 2.1. Errota
- 2.2. Errota
- 2.3. Errota
- 2.4. Errota
- 2.5. Errota
- 2.6. Errota
- 2.7. Errota

# Aurkibidea

## Antolakuntza eredia: partaidetza, eragingarritasuna eta berriztapena

1. Balantzea.....	7
1.1. Atarikoa .....	7
1.2. Lurralde egitura .....	8
1.3. Sektore egitura .....	8
1.4. Zuzendaritza egitura.....	8
1.5. Arloak eta kabineteak.....	9
2. Antolakuntza eredia eguneratu .....	13
2.1. Gogoeta orokorrak .....	13
2.2. Lurralde egitura .....	17
2.3. Sektore egitura.....	22
2.4. Eredu sindikalaren zerbitzurako zuzendaritza .....	25
2.5. Idazkaritzak .....	30
2.6. Antolakuntza beste eremu batzuk .....	33
2.7. Batzorde bereziak .....	34

Antolakuntza ereduak  
pentsatzen, eragintzen eta berrikosten

1. Balantzeak	1.1. Antolakuntza
1.2. Lanburu-eremuak	1.3. Zerbitzu-eremuak
1.4. Inbentario-eremuak	1.5. Antolakuntza-eremuak
2. Antolakuntza-eremuak	2.1. Logika-eremuak
2.2. Lanburu-eremuak	2.3. Zerbitzu-eremuak
2.4. Inbentario-eremuak	2.5. Antolakuntza-eremuak
2.6. Antolakuntza-eremuak	2.7. Antolakuntza-eremuak

## 1. Balantzea

### 1.1. Atarikoak

(1) 5. Biltzar Nagusian onartu genuen antolakuntza eredua teorikoki zuzena zen apus-tua zen (lurralde eta sektore egitura integrala, bi egiturak nazio eta eskualde mailak uztartzeko eremuak, sektoreak sendotzea eta arloak egituretan indartzea...) sindika-tuaren hazkundeari eta geure buruari esku hartzeko jarritako ildoetara heldzeko, baina eredu horren garapenaren inguruko balantze orokorra ez da gogobetetzeko modukoa izan eta jarritako igurikapen eta helburuetatik urrun geratu da.

(2) Gure erakundeak Biltzar Nagusiaren osteko lehenengo bi urteetan bizi izandako egoerak eta hauteskunde sindikalen pilaketak ez digute antolakuntza plan borrokalari eta ikuspegidunik egiten utzi. Antolakuntzarako pentsatuta geneukan hobekuntzan eta lan metodoak egokitzen egindako ahalegina ez da nahikoa izan, eta egitura eta koadro sindikalen formazio sindikal eta ideologikoak muga handiak izan ditu, ez delako behar diren metodologia, definizio eta plangintza iraunkorrekin burutu.

(3) Era berean, ezker politiko eta sozialaren sektoreei eragiten dien antolakuntza behe-raldia esku hartze sindikal eta soziopolitiko ugariko fronteetan aritzen den LAB bezala-ko sindikatu batean ere igarri da. Horrek, afiliatuen eta delegatuen partaidetzarako bat ere ona ez den abagunearekin eta ezker abertzaleak bizi duen jazarpen politiko eta erasoen egoerarekin batera, bere eragina izan du sindikatuaren egiturak nahikoa gara ez daitezen.

(4) Ez dugu erakundearen oinarrietara partaidetza eta integrazio handiagoaren bila gerturatzeko, eta sail sindikalak gure eredu sindikala aktibatzeke faktore nagusi modu-  
ra indartzeko helbururik lortu. Horrek hausnarketa sakona eskatzen digu, eta egiturak eta beren lan mekanismoak erakundearen oinarrietara bidera ditzagun, sindikatuari lurralde zein sektore mailetan horizontalki hedatzen ere laguntzen ez dioten barruko zurruntasuna eta hierarkizaziorako joerak gaitutuko baditugu.

(5) Hala eta guztiz ere, afiliazioak eta ordezkaritzak Biltzar Nagusien arteko ziklo hone-tan izan duten bilakaerak balantze orokorrean ona erakusten digu, lurralde eta sekto-reen artean hainbat desoreka dauden arren. Sindikatuak 2004 urtea ia 35.000 afiliatu-rekin hasi du eta gure ordezkaritza sindikala, Euskal Herri osoan lehenengoz zabaltze-az gain, goraka jotzen segitzen du, 2600 lantoki baino gehixeagotan ia 4000 delegatu daukagularik.

“

”

## 1.2. Lurralde egitura

(6) LABek Ipar Euskal Herrian antolakuntzaren aldetik izandako garapenak eta sindikatu modura izandako esku hartzeak oso etapa garrantzitsua bete du. Ia zerotik abiatu ginen arren, sindikatuak antolakuntzaren erroak sendotu ditu eta Proud'hommeseko hauteskundeetan ordezkariak arrakasta lortu du. Azkeneko hilabeteetan, krisian dauden enpresen katearengatik eta jendartearen aurkako erreformen ondorioz nahikoa aktibo dabilen mugimendu sindikal frantsesarekin, LABek partaidetza aktiboa izan du mobilizazioetan, bere eremua garatu du eta Lapurdi, Baxenafarra eta Zuberoako langileriarentzat erreferentzia berri bihurtu da.

(7) Aurreko Biltzar Nagusian eskualde mailak sendotzeko egindako diseinua egokia zen, sektore, herri biltzar eta arloetako arduradunak bere baitan bilduko zituzten eskualde egiturak eratzeak aukera eskaintzen zuelako, eta erakundea bere esparruan politikoki eta sindikalki dinamizatzeko gai izan zedin egitura indartzea bultzatzen zuelako. Herrialde egiturak desagertzeak eta eskualde maila garatzeak objektiboki erakundeko oinarriak zuzendatzen gerturatzea ahalbidetzen zuen arren, eskualde egiturak erakundearen oinarriantza, herri biltzarren eta sektorearen bidez, bilakaera eskasa izan duenez, antolakuntzako apustuaren eragingarritasuna baldintzatu du.

(8) Lurralde egituraren bilakaeran eskualde egituraren zenbakizko garapenaren eta bere esparruan antolatutako lan bati eragingarritasunez ekiteko ahalmenaren arteko desoreka ikusten dugu. Zenbakizko garapenak, sindikatuak baliabide gehiago jarrita, ez du, ordea, eskualde egituren gaitasun eta heldutasuna areagotzerik ekarri, egitura horiek, nazio mailako ekimenetan parte hartzetik urrun, soslai soziopolitikorik ez dutela agerian utzi dute eta arazo sindikalei erantzuteko defentsa dinamikara mugatu dira.

(9) Eskualde egiturak bere eginkizun sindikal eta soziopolitikoetan eta lanerako eta plangintzarako bere ahalmenean hain gutxi garatu izanak herri biltzarrek eta sail sindikalekiko komunikazio iraunkorra indartzea baldintzatu du. Eskualde askotan eragiketarako bitartekoa delegatuen biltzarra da baina, gauza batzuetarako eragingarria izan arren, ez da nahikoa egitura garatzeko eta erakundean benetako partaidetza izateko. Gainera, esan behar da ez dela delegatu sindikalak herri biltzarri eta eskualde egiturari begira duen eginkizuna landu.

(10) Eskualdeko jarduera Eskualdeko Idazkaritzetan eta sektore honetan edo bestean izan litezkeen liberatu edo erdi-liberatuengan pilatzeak benetan egitura modura funtzionatzea oztopatzen du, eta ondore txarrak sortzen ditu herri biltzar eta sail sindikaletan eman behar diren eztabaida, ekarpen eta ekimenei dagokienez. Horrek erakundea hierarkizatzeko joera dakar, eta ez du antolakuntzako eremu horizontalak finkatzen lagatzen.

(11) Jabetu behar dugu egoera hau guztia goitik behera aldatzen ez badugu bultzatu nahi dugun pertsonen berriztapenak ez duela jakintzaren eta eskarmentuaren transmisioa militantzia berriaren energia eta indarrarekin konbinatzeko ingurune aproposik aurkituko.

### 1.3. Sektore egitura

(12) 5. Biltzar Nagusian sektore mailako antolakuntzan planteatutako jauzi handiak, erakundearen esku hartze eta dimentsio beharrei erantzun nahi zienak, emaitza kontraesanezkoak ekarri ditu. Zenbait kasutan "sektore erraldoitasunak" eta, oro har, lurralde egiturekiko harreman urriak baldintzatu du.

(13) Industria eta zerbitzuen esparruan sektore garapenaren bultzada, horixe baitzen berrietasunik garrantzitsuena, ez du sail sindikalen ekintza sindikal eta soziopolitikoaren dinamizazioan isla erabakigarriarik izan. Pertsona baliabideak azpisektoreetako berariazko arduretan sakabanatzea eta sindikatuak eskualde esparruetan dituen erronketan gutxi sartzea oraingo Biltzar Nagusian zuzendu beharko dugun joera izan da.

(14) Sektore egiturak ez du modu naturaletan bere jardueran guztietan egitura integral bihurtzerik lortzen. Lurralde egitura egitura "politiko" modura ikustera eta sektore egitura ekintza sindikalerako soilik erabiltzera jotzen da, eta ezaugarri integral horiek Nazio Komitean eztabaida, gogoeta edo balantzeren bat planteatzen denean baino ez dira ageri. Defizit hori antolakuntza eredu osoan dago.

(15) Gure erakunde soziopolitiko izaerarekin bat datorren ekintza sindikalaren ildoko esku hartzearen plangintza egiteko ditugun zailtasunak argi eta garbi ikusi dira sektore egituraren. Sektore politiken inguruan gogoeta eta proposamenak egiteko gaitasuna, izaera soziopolitiko horretan gai erabakitzailea, ez da ondo garatu, ez barruko mailan ez eta, oro har, lan mundura eta jendartera begirako gure esku hartzean ere.

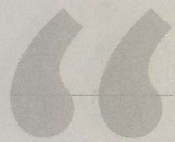
### 1.4. Zuzendaritza egitura

(16) Lurralde zein sektore mailetan dauden disfunczio eta kontraesanezko emaitzak gorabehera, 5. biltzarrean jarri genuen zuzendaritza egituren eredu egokia zen, erakundeak ondo funtzionatzeko.

(17) Nazio Biltzarra zuzendaritza erakunde modura biziberritzen ari da, bai aldioroko izaerari bai edukiei dagokienez, eta balio handiagoa hartu du azkeneko Biltzar Nagusitik hona. Hala ere, erakunde hori bere kideen protagonismoaren eta ekarpenaren bidez aberastuko duten lan metodologiak aplikatu behar dira.

(18) Nazio Komiteak neurri eta osaketa egokiak izan ditu, halako esparruetan esperientziarik gabeko militante asko dituen egitura berriaren zailtasunak ageri dituen arren. Dena dela, Nazio Komiteak etorkizunean, sindikatuaren zuzendaritzaren benetako buru modura, bai gogoeta mailan bai eztabaida eta erabaki mailan, erreferentzialtasun handiagoa izan dezan baldintzak sortu dira.

(19) Komite Exekutiboak modu egokian administratu ditu testuinguru politiko eta sindikalen hariko sindikatuaren erabaki garrantzitsuak, baina gabeziak erakutsi ditu gure ekintza sindikalak eta gure antolakuntza ereduak behar dituen birmoldaketan aitzindari eta bultzatzaile izateko garaian. Horren ildotik, esan behar dugu Komite Exekutiboan finkatutako lan dinamika ez direla LABek Euskal Herriko prozesu politikoaren fase honetan behar duen dinamizazio sindikal eta sozio-ekonomikoa garatzeko egokiak izan.



## 1.5. Arloak eta kabinetek

(20) LAB-gazteak eta LAB-emakumeak, bi arloek, bakoitzak bere esparruan, eta bere jardura helburuekin, beren garapenaren fase bat osatu dute eta, orain, nola ezaugarrituko diren eta gerorako zer bilakaera izango duten gogoeta egin behar da.

(21) Azkeneko Biltzar Nagusitik hona "LAB-gazteak" arloaren bilakaera lan merkatuan izandako aldaketen eraginpean dago, langabezia ikaragarri gutxitu eta enpresetan gero eta gazte gehiago baitago. Beren dinamika eta esku hartze propioak dituzten gazteen taldeak osatzeko fasearen ostean, "LAB gazteak" gure erakundean enpresetara sartzen diren gazte horien kezken gai nagusi den prekariotasunaren aurkako borroka indartzeko barruko ziri izatera igaro da.

(22) Bilakaera horrek, eta sindikatuan gazten afiliazioak gora egin izanak, horietako asko delegatu hautatu dituztelarik, gainera, gazteria gure antolakuntzan beste modu batera txertatzera eta aktibatzea behartzen gaituzte. Etorkizunera begira ez dauka zentzurik esparru itxitan antola daitezen, eta giltzarria erakundearen egituretan eta lanean dinamikoki lan egin dezaten da.

(23) Ezker abertzaleko beste gazte erakunde batzuekin hitzartutako plan estrategikoa lan erkidearen erreferentzia bat da, eta ezker abertzalearen baitan erakundeen arteko joan-etorriak berez indar daitezen bitarteko garrantzitsua izan behar du.

(24) LAB Emakumeak arloak, zailtasunak zailtasun, eta baliabidez urri ibili arren, bilakaera ona eta protagonismo garrantzitsua izan ditu sindikatuaren jardueran. Aukera Berdintasunen Plana abian jartzea funtsezko ekarpena izan da genero bereizkeriaren aurkako borrokan eta nolabaiteko aitzindariatza bereganatu du euskal sindikalismoaren mugimendu osoan.

(25) Plana erakundearen egituretan garatzeak LAB Emakumeak arloaren bilakaera zehatzuz joango da, eta garbi dago arlo horri eutsi eta berariazko lan eta koordinaketa eremu modura indartzeko oraingo beharrari eutsi behar zaiela, plan hori era egokian aplikatuko bada.

(26) Lan Osasuneko Kabinetearen garapena garrantzitsua izan da militantziak gai horretan duen proposamen eta aktibazio ahalmenari dagokionez. Erakundearen egitura teknikoak bilakaera positiboa izan du, eta gure ekintza sindikalean ikusten diren mugak txosten politiko-sindikalean egindako gogoeta autokritikoei lotuta daude.

(27) EUSLAB egitasmoaren etapa desberdinak oro har balantze onez betetzen ari dira. Sindikatuak euskararen normalizazioan sakontzen jarraitzen du, bai egituretan bai barruko funtzionamenduan, SINEUS planaren bidez eta, lan esparrua euskalduntzeari dagokionez, LANEUS planarekin, gure sindikatua aitzindari bihurtu da, beste erakunde sindikal batzuen jarreretan ere eraginez.

(28) Langile autonomoak, erretiratuak eta pentsiodunak LABen antolatzea oraindik eginkizun daukagun lana da, Biltzar Nagusi honetan behar diren ardurak definituz eta hurrenez hurren dagozkien lan planak abian jarritz.

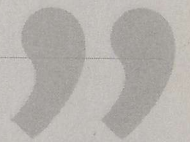
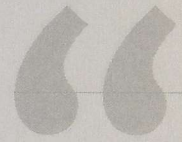
(29) Sindikatuaren ekonomia sozialaren esparruko hedapenaren inguruko balantzea, bai alde ideologikotik bai antolakuntza eta esku hartzearen aldetik, benetan txarra da, berriro ere. Arlo honek Euskal Herriaren ekonomian garrantzi handia duen eta kooperatiba-enpre-setan ezker abertzaleko pertsona ugari dauden arren, ez gara berariazko gogoetatik eta antolatu eta esku hartzeko eredurik eskaintzeko gai.

(30) Ipar Hegoa Fundazioaren osaketa eta garapena nortasun eta plangintza krisia jasaten ari dira, antolaketa eredu berrian birbideratu beharko duguna. Erakundeko maila desberdinetako koadro guztien prestakuntza ideologiko etengabea funtsezkoa da eginkizunak eta esku hartzeko lerroak zuzen garatzeko.

(31) Sindikatuaren kudeaketa ekonomikoak bilakaera ona izan du, eta erakundeak dituen diru sarrera eta gastuen bolumen handiaren kontrolerako eta plangintzarako bermea da hori. Gainera, kudeaketa ekonomiko horren eragingarritasunean urrats berriak egiteko moduan gaude.

(32) Orain gure funtzionamenduan teknologia berriak erabiltzen ditugunez, gutxiegi erabili izan dituguneko etapak estaliz, garai horiek gaintutuz joango gara, arian-arian.

(33) Hala afiliazio politikan nola ordezkaritza mailan, "tiraka" funtzionatu dugu, plangintza zehatzik gabe. Eskualde mailan hedatzeko ardurak finkatu gabe egoteari, datuak zuzen kudeatzeko sortutako arazoak eta helburu eta ekinaldi berariazkorik ez izatea gehitu behar dizkiogu.





## 2. Antolakuntza eredu eguneratu

### 2.1. Gogoeta orokorrak

#### 2.1.1. Hitzaurrea

(34) LABen antolakuntza eredu bultzatu nahi dugun ezaugarritze eta eredu sindikalari barru barrutik lotuta dago. Horren haritik, aurka jo eta borrokatzeko sindikalismoak, aldaketa politiko eta sozialaren prozesuaren barru dagoenak, militantzian dauka bere aktiborik handiena, langileengan eraginik izateko. Militante horiengan eta afiliatuengan geure buruari jartzen dizkiogun helburuen inguruan sentipen kolektiboa piztea da gure egitasmoaren garapenaren bermerik onena.

(35) Militante eta afiliatuak parte har dezaten laguntzeko, sindikatuaren ardura eta egitura desberdinak eskema hierarkiko eta burokratikoetatik urrun eta, aldi berean, komunikazioaren eta gure oinarri sozialarekiko lanaren garrantziaz ziur egongo dira, partaidetza handiagoa lortzeko eta partaidetza aktibatzeke ezinbestekoak direla sinistuta. Afiliazioarekiko komunikazioa, sail sindikalen aktibazioa eta egituren garapen horizontala helburu nagusi modura hartuko dituzte sindikatuaren arduraren bat daukaten pertsona guztiek.

(36) Enpresetako eguneroko esku hartzean borrokalaria eta bere proposamen eta ekintzetan erreferentea den sindikalismoa garatzeko lana modu eragingarrian planifikatu eta antolatu behar da, boluntarismoko eta kanpainak egin eta egitearen dinamiken gainetik.

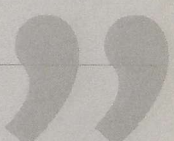
(37) 6. Biltzar Nagusiak sindikatu bere egitura guztietan berritzeko prozesuan urrats garrantzitsua izan behar du, baina kontuan izanik, beti, sindikatuaren organigramak (lurralde, sektore, arlo... egiturak) ezin duela funtsezko premisa bat baldintzatu: LAB sindikatu konfederala dela, alegia.

#### 2.1.2. Militantzia sindikatuaren

(38) LAB koadro eta masa erakundea da, bere proiektua garatzeko aktiborik garrantzitsuen pertsonengan duena. LABeko gizon eta emakumeok militantzian sindikatu proiektu honetik gure nortasun ikurra daukagu. Horregatik, sindikatuaren bilakaera sortuz joan den beharriaz ez dute aldarazi lan eta jokamoldezko gure estilo propioa ematen digun oinarriko kontzepzio hori, ez eta inoiz aldarazi behar ere.

(39) LABen militantziak erreferente izan behar du langileriaren eta jendartearen aurrean, ezker abertzalearen jardura politikoetan konpromisoak hartuz, eta dinamika eta errebindikazio sozialetan elkartzunez parte hartuz.

(40) Arduren definizioak ez du militantziak erakundearen barruan egin beharreko ekarpena eta jardura zatikatu behar. LABeko militante gara erronka soziopolitiko eta sindikalei oro har aurre egiteko, bakoitzak beren beregiko eginkizunak izan arren. Kezkak eta ekarpenak ardura zehatzaren arabera zatikatzeko joera gainditu behar dugu.



(41) Sindikatuko liberatu guztiak egiturek finkatutako beharrian eta erronken arabera hartzen dituzten erabakien mende dauden militanteak dira. Horren haritik, gure erakundearen bolumenak eskatzen digun liberatu kopuru handiarengatik barruko arautegi bat jarri behar izan dugu, liberatuen eskubide eta betebeharren eta sindikatuarekiko harremanen alderdi zehatzak araupetzeko.

### 2.1.3. Lurralde eta sektore egitura

(42) Sindikatuak bi egitura dauka (lurralde eta sektore mailakoak), zatikatze paraleloa saihesteko berrelikatu behar direnak. Funtsezko planteamendu honetatik, lurralde egitura sindikatuaren interbentzio osoaren tratamendu eta garapenaren esparru nagusia da.

(43) Sektore egituraren helburua ekintza sindikala, negoziazio kolektiboa, sektore politika dinamizatzea eta sindikatua esparru horretan hedatzea ditu helburu. Sektoreak erakundearen osotasunerako bere ekarpena bi esparrutatik garatzen du: batetik, sektoreko Komite Exekutiboak sindikatuaren zuzendaritzan parte hartzen du, Nazio Komitean sektoreko idazkaria egon ohi baita, bere ekarpenak egiteko, eta bestetik, eskualdeetako sektore arduradunak Eskualdeetako Idazkaritzetan daude.

(44) Lurralde-sektore horizontaltasuna informazioa jaso eta erakunde osoan aurrera eta atzera dabilzan eztabaida eta ekarpenak izaten direneko bi esparrutan islatzen da: Nazio Komitean (lurralde eta sektore mailetako idazkariak), eta Eskualdeko Idazkaritzan (herri biltzarrek eta sektoreetako arduradunak).

(45) Gure antolakuntza ereduaren lehentasuna Eskualdeko Idazkaritzaren funtzionamendua eta plangintzarako bere ahalmena egonkortzea da. Eskualdeetako sektoreetako arduradunak eta herri biltzarretako arduradunak bertan finkatzeak sail sindikalekiko komunikazio etengabeari bultzada ematen eta enpresa eta jendartera begira borroka sindikalismoa aktibatzen lagundu behar digu.

(46) Sektoreko Nazio Biltzarrek antolaketa eta esku hartze sindikal eta sozio-ekonomikoaren mailetan Biltzar Nagusian definitzen diren ildoak jorratuko dituzte.

(47) Dagokien egiturekin kontrastatu ondoren, lurralde eta sektore Idazkari guztiak, aldi berean Nazio Komiteko kide ere badirenak, Biltzar Nagusian hautatuko dira.

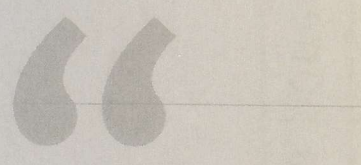
### 2.1.4. Idazkaritzak

(48) Sindikatuak nazio izaerako idazkaritzak izango ditu, gure jarduera sindikal eta soziopolitikoan zeharkako gai edo eginkizunei erantzuteko: nazioarteko harremanak, finantzak, formazioa, gai juridikoak, gai ekonomikoak, emakumeak, gazteria, lan osasuna, hizkuntza normalizazioa, inmigrazioa eta pentsiodunak.

(49) Gizon eta emakumeak gure erakundean, lan munduan eta, oro har, jendartean berdinak izan daitezen borrokak, baita sistema sozio-ekonomikoak euskal gazteria lagatzen duen egoera larriaren aurrean sindikatuaren esku hartzeak ere, errebindikazio horiek lurralde eta sektore egituretan zeharkako izaera eta proiektzioa izan dezaten dakar.

(50) Aukera Berdintasunen Planean definitutako helburuen arabera, "LAB Emakumeak" ek nazio idazkaritza eta lurralde eta sektore esparru bakoitzean antolakuntzan proiektzioa izaten jarraituko du.

(51) "LAB Gazteak" ek, halaber, nazio idazkaritza izaten jarraituko du, baina sindikatuaren egituretan antolaketaren aldetik berariaz garatzeko helbururik gabe. Hori bai, nazio idazkaritzak lan mekanismo eta ekimenak bultzatuko ditu militante gazteekin barru eta kanporako beren ekarpena sustatzeko. Gazteek LABeko militante modura izan behar dute eragina beren inguruan, ez "LABeko gazte" modura.



### **2.1.5. Formazioa eta eragingarritasuna militantziaren lanean**

(52) Formazio ideologiko eta sindikala erakundearen esparru guztietara heldu behar da, lan etengabearen eta koadroen eskolaren oinarriak sendotuko dituen metodologia eragingarriaren bidez. Horretarako, sindikatuak Formazio Plan bat prestatu behar du, ahalik eta lasterren, eta Ipar Hegoa Fundazioa berraktibatu behar du.

(53) Ezinbestekoa da Formazio Planean kalitatezko barru komunikaziorako sistema sartzea, gaien tratamendua eta formazioko material eta euskarriak erakunde osoan dinamikoki zirkulatzea errazteko. Era berean, Formazio Plana sindikatu osoan garatzea ardura konfederal desberdinen bultzada eta lankidetzara eskatzen duen lana da.

(54) Etengabeko gogoetazko egitura moldatu behar dugu, proposamen berriak eta sindikatu barrurantz zein kanporantz pentsamendu eta eztabaida bideak emango dituen nolabaiteko "ideien iturria". Gai honetan Ipar Hegoa Fundazioak eginkizun garrantzitsua bete behar du, eta horregatik da hain premiazkoa eta beharrezkoa berraktibatu eta bultzada berria eman diezaiogun.

### **2.1.6. Hizkuntz normalkuntza sindikatuan**

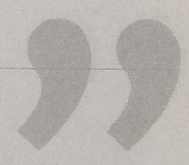
(55) Euskalduntzeko barruko prozesua sindikatuan datozen lau urteotan jorratzen jarraitu behar dugun oso erronka garrantzitsua da. Lanean izan dugun boluntarismoa gainditu eta LABen konpromisoa modu antolatuan garatzea lortu behar dugu. Horren ildotik, sindikatuak, 6. Biltzar Nagusia baino lehen, Biltzar Nagusi batetik bestera bitarteko Euskalduntze Plana definitu behar du.

(56) Sindikatuaren egiturek aktiboki parte hartu behar dute sindikatua eta esparru soziolaborala euskalduntzeko prozesuan eta, horretarako, euskalduntzea beren lan planetan etengabe txertatu behar dute.

### **2.1.7.- Lanaren antolaketa eta lanerako metodoak**

(57) Lanaren antolaketa oinarritzkoa da borroka ekintza sindikala eta eragingarria, langileriari ukitzen dioten arazoei aktiboki eta zuzenean erantzuteko gai dena bultzatzeko.

(58) Etorkizunera eta erantzun beharreko gai sindikal eta soziopolitikoaren sorta zabalari begira dauzkagun erronka ugariak, gure lan sindikala sumatu, planifikatu, garatu eta ebaluatzeko ahalmen handiaz jabetzera behartzen gaitu.



(59) Antolatu eta planifikatzea ez da nahikoa, horrez gain, planak modu eraginkorrean garatzeko lan metodo egokiak ere aztertu eta definitu behar dira, gure ahalmenak ahalik eta gehien aprobeztatuz eta neurritik beherako erabilpenak eta disfuntzioak saihestuz. Metodo horiek, aldi berean, lana objektiboki ebaluatzeko aukera kontuan izan behar dute, akatsak etengabe zuzenduz joan eta gero eta emaitza hobekak lortu ahal izateko.

(60) Horren ildotik, funtsezkoa da militantzia, eta bereziki liberatuak, beren lan denbora eta militantzia metodorik eragingarrienen bidez antolatzeko eta garatzeko behar diren irizpideez eta gaitasunaz jabe daitezen.

(61) Atal honen barruan sindikatuaren egitura guztien artean komunikazio iraunkorra, etengabea behar dugula ohartu behar dugu, zuzendaritzatik sail sindikaletaraino, informazioa eta formazioa bermatzeko, gai sindikal eta sozialen zein gai politiko eta ekonomikoen gainean, hori guztia funtsezkoa baita gure militantziak borroka ideologikoa garatu ahal izan dezan.

(62) Baliabide teknikoak oso garrantzitsuak dira arestian esandako horri guztiari heltzeko, eta sindikatuak une hauetan nahikoa baliabide tekniko dituen arren, etorkizunera begira bitarteko horiek berriztatu eta etekinez erabiltzea erronka modura hartu behar dugu, baita teknologia berrietan etengabe birziklatzea ere.

## 2.2. Lurralde egitura

### 2.2.1. Gogoeta orokorrak

(63) Lurralde egiturak sindikatuak bultzatzen dituen dinamika guztiak, sindikal zein politikoak bere baitara sartu behar ditu. Beraz, eztabaida eta ekarpenerako esparru konfederala da.

(64) Nazio mailako lurralde egiturek (Komite Exekutiboa eta Nazio Komitea), eta eskualde mailakoak (Eskualdeko Idazkaritza), eredu sindikal borrokalaria, esku hartze soziopolitiko egokia eta antolakuntzazko garapena indartzearen ildotik, gure gizarte oinarriak sindikatuaren bizitzan etengabe eta aktiboki parte har dezan bultzatuko duten osaketa eta eginkizunen definizioa bermatu behar dute.

### 2.2.2. Eskualdeko Afiliatuen Batzarra

(65) Eskualde bakoitzeko afiliatuek osatuko dituzte.

#### (66) Eginkizunak

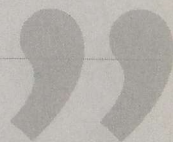
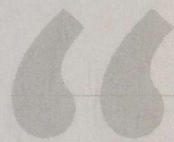
- Biltzar Nagusiko eta zuzendaritzako erakundeen ebazpenak beren esparruetan bete daitezzen arduratuko dira.
- Bakoitzak bere eskualdeko urteko lanen plangintzak ebaluatu eta onetsiko ditu.
- Eskualdeari ukitzen dioten gaiak eztabaidatu eta Eskualdeko Idazkaritzari gogoetak eta proposamenak egingo dizkiote.
- Eskualdearen ordezkariak hautatuko dituzte, Biltzar Nagusirako.
- Nazio Biltzarrerako eskualdeko ordezkari titular eta ordezkoak hautatuko dituzte.

### 2.2.3. Eskualdeko Idazkaritza

(67) Eskualdeko Idazkaritza indartzea da Biltzar Nagusi honetako erronkarik handienetako bat, sendotzea funtsezkoa baita antolakuntza eredu osoa finkatzeko. Erreferente politiko eta sindikal sendoa izan behar du, esku hartzeko orduan plangintzarako gaitasun handikoa, eskualdea lurralde maila sektoreetako ardurekin uztartuz antolatze modura osatuta.

#### (68) Eginkizunak:

- Nazio mailan planteatutako lan jarraibide eta dinamikak bere esparruan garatuko ditu.
- Eskualdean ordezkari eta elkarriketa sozial, politiko eta instituzional ahalmena izango ditu.
- Proposamenak egin eta lan planak definituko ditu, bere jarduera esparruaren errealitate soziorabial, ekonomiko eta politikoari adituz.
- Planteatutako lan dinamikei jarraipena egin eta kontrolatuko ditu.
- Barruko formazio plana eta estrategia prestatuko ditu.
- Sektoreko ordezkarien bitartez, ekintza sindikal osoaren nolabaiteko kontrol eta jarraipen kolektiboak mantenduko ditu.
- Eskualde Kontseilua dinamizatuko du.
- Herri biltzarrak bultzatu eta dinamizatuko ditu, sail sindikalekiko komunikazioa, eta zeharkako ekintza sindikaleko politikak, baita aukera berdintasuneko plana eta euskalduntze planak ere.
- Egoitzetako lana, ekintza sindikal, aholkularitza... antolatuko ditu egoitzetan.
- Sindikatuaren afiliazioa eta ordezkari bultzatuko ditu.



(69) **Osaketa:**

- Eskualdeko Idazkaria
- Sektoreko arduradunak eskualdean
- Lege aholkularitzako arduraduna
- Herri biltzarren arduraduna
- Sindikatuaren hedapenaren arduraduna

(70) Oinarrizko osaketa honek gorabeherak izan ditzake antolakuntzaren bilakaera zenbaterainokoa den arabera, zeren gerta baitaiteke eskualderen batean ezarritako sektore horiek guztiak egoteak zentzurik ez izatea. Gainera, Biltzar Nagusi batetik bestera bitarteko epean, Eskualdeko Idazkaritzak bere egitura honakoekin sendotuz joan beharko du:

- Aukera Berdintasuneko Planaren Arduraduna
- Lan Osasuneko eta Ingurumeneko Arduraduna
- Komunikazio Arduraduna
- Hizkuntz normalkuntzaren arduraduna

(71) Lurralde idazkaritza tekniko-ekonomikoetako arduradunak beren militantzia kokatu ohi den Eskualdeko Idazkaritzako kide izango dira.

(72) Bilbo, Donostialdea, Iruñaldea eta Gasteiz-Errioxa Eskualdeetako Idazkariak herrialde mailako ordezkaritza soziopolitikoko eta erakunde-zko harremanen ardurak beren gain hartuko dituzte. Era berean, Ipar Euskal Herriko Idazkariak Ipar Euskal Herriko hiru herrialde-etako ardura horiek hartuko ditu bere gain.

#### 2.2.4. Eskualdeko Kontseilua

(73) Eztabaida eta hausnarketarako egitura da, Eskualdeko Idazkaritzan definitutako lan planak eraginkorrak izateko garrantzi berezia duena. Hilean behin elkartuko dira eta bilerak Eskualdeko Idazkaritzak dinamizatuko ditu.

(74) **Eginkizunak:**

- Eskualdeko Idazkaritza bere esparruan definitzen dituen lan eta esku hartzeko planen jakitun egon eta plan horien kudeaketan parte hartuko du.
- Erakundearen barruko bizitzaren eta erabakien jakitun egongo da.
- Eztabaidak garatu eta ekarpenak Eskualdeko Idazkariarengana bideratuko ditu.

(75) **Osaketa:**

- Eskualdeko Idazkaritza
- Sektoreko eskualdeko komiteak
- Eskualde mailakoak ez diren ardurak dituzten liberatuak
- Herri biltzarren egitura egonkorrak

#### 2.2.5. Sindikatuaren eskualde egituraketa

(76) Lurralde egitura 17 eskualdetan antolatuko da:

- Ipar Euskal Herria
- Donostia-Hernani
- Oarso-Bidasoa
- Tolosa-Goierrri

- Kosta-Urola
- Debaldea
- Bilbo
- Eskumaldea
- Ezkerraldea
- Durangaldea
- Busturialdea-Lea
- Hego Uribe-Arratia
- Gasteiz-Errioxa
- Aiara
- Iruñaldea-Pirineoak
- Sakana-Larraun
- Erribera-Erdialdea

### 2.2.6. Herri biltzarra

(77) Herri biltzar bat badago sindikatuaren herri edo eremu bateko enpresetako presentzia herri mailako jendarte osora hedatzen dela ulertuko da eta, produkzio ehundura, osaga soziala eta lan egoera ezagututa, bere eginkizunik funtsezkoa sindikatua esparru horretan hedatzea izango da.

(78) Herri biltzarrak proposamen sozio-ekonomiko eta soziopolitikoak beren esparruetan proiektatu behar dituzte, LAB erreferentzia sozial bihurtuz, aldaketa politiko eta sozialarekin berez lotuta dagoen proiektua dela adieraziz.

(79) LABen antolakuntza ereduaren ezaugarriek, sarritan, herri biltzarra tokian tokiko egitura hutsa barik, eskualdeko egitura dela pentsarazten digute. Sindikatuak herri biltzarrak definitu eta indartzeko plan zehatza jorratu behar du.

Eskualdea	Herri biltzarrak
Ipar Euskal Herria	Baiona, Zuberoa
Donostia-Hernani	Donostia, Hernani, Lasarte-Usurbil
Oarso-Bidasoa	Irun, Orereta-Pasaia, Oiartzun
Tolosa-Goierri	Tolosa, Beasain-Ordizia, Legazpia
Kosta-Urola	Zarautz, Azpeitia
Debaldea	Eibar, Elgoibar, Arrasate, Bergara, Oinati
Bilbo	Bilbo
Eskumaldea	Erandio, Sondika, Mungia
Ezkerraldea	Barakaldo, Santurtzi, Zalla
Durangaldea	Durango, Zornotza, Elorrio, Ermua
Busturialdea Lea	Gernika, Ondarroa, Lekeitio, Bermeo
Hego Uribe-Arratia	Basauri, Galdakao, Igorre
Gasteiz-Errioxa	Gasteiz, Agurain, Oion
Aiara	Laudio, Amurrio, Orduña
Iruñaldea- Pirineoak	Iruñea, Elizondo, Bera-Lesaka, Atarrabia, Zangoza
Sakana-Larraun	Altsasu-Etxarri, Irurtzun, Leitza
Erribera-Erdialdea	Lizarra, Tafalla, Tuter, Biana

**(80) Eginkizunak:**

- Bere esparruko enpresekin eta afiliatuekin etengabeko komunikazioa izango du.
- Sindikatua eta sindikatuaren esku hartzea enpresa txikira hurbiltzeko plana prestatuko du.
- Dinamika konfederalak bultzatuko ditu.
- Bere esparruko arazo sozio-ekonomikoak aztertuko ditu, horren inguruko toki mailako erakundeen politiken jarraipena garatuz.
- Bere esparruko mugimendu sozialekin harremanetan egon eta elkarlanean arituko da.

**(81) Osaketa:**

- Herri biltzarraren arduraduna
- Herri edo eskualdeko sail sindikalik garrantzitsuenen ordezkariak
- Sindikatuaren hedapenaren arduraduna

(82) Herri biltzarraren egitura beti zabalik egongo da, edozein afiliatuk parte hartu ahal izan dezan.

**2.2.7. Sail sindikalak**

(83) Sail sindikalak erakundearen oinarritzko egitura dira, eta sindikatuaren lan, pent-samolde eta esku hartze ildoak jorratu behar dituzte lantoki bakoitzean. Afiliatuek nor-tasun ezaugarri orokorrak eta, aldi berean, sektore zein lantoki bakoitzaren berezita-sunen arabera lan ildo edo lehentasun desberdinak dituen proiektu bateko partaide sentitu behar dute.

(84) Sail sindikal bakoitzak lan mekanika finkatua izan behar du, lantoki bakoitzeko afilia-tuentzat erreferente dena. Horretarako, sail sindikal bat dinamizatzeko afiliazioarekin eten-gabe komunikatuta egoteko bitartekoak behar ditu, afiliatuek oinarritzko antolaketa esparru honetan aktiboki parte har dezaten lortzeko. Eskuordetzearen ohiturari itzuri egin behar zaio, informazio eta borroka ideologikoko lan etengabearen bidez.

(85) Horren haritik, sail sindikal bakoitzak enpresaren barruko gaiez edo gure erakunde osoaren berriazko kontuen informazio eta eragintza lan etengabe horretaz arduratuko den pertsona bat edukiko du.

**2.2.8. Sektore egitura eskualdeetan**

(86) Biltzar Nagusi honetan planteatzen dugun eskualde egituraren ereduarentzat sek-toreko eskualde arduradunengan dauka funtsezko oinarrietako bat. Sektoreko eskual-de arduradun horiek, sektorea eskualdean dinamizatzeaz gain (ekintza sindikala, negoziazio kolektiboa, hauteskundeak...), Eskualdeko Idazkaritzan sindikatuaren bizitzaren eta esku hartze konfederalaren planetan parte hartzen dute, eta funtsezko eginkizuna daukate ekintza sindikala eta esku hartze soziopolitikoaren antolatu eta dina-mizatzeko orduan.

(87) Sektoreko eskualde arduradunak, aldi berean, sektoreko nazio egitura batean ere badaude, non sindikatuaren esku hartzea eta sektore politikak definitu eta ebaluatu behar dituen. Horren ildotik, eskualdeko sail sindikalekin komunikazio sare eta lan egi-tura egonkorrak sortu beharko dituzte, sail sindikalak indartu eta dinamizatzeko.



## 2.3. Sektore egitura

### 2.3.1. Gogoeta orokorrak

(90) Sektore bakoitzak bere esparruan gai sindikal eta sozio-ekonomikoetan esku hartzeko eta sindikalismo dinamiko eta borrokalaria bultzatzea dezaten lan planak garatzeko bere egitura antolatuko du.

(91) Sektoreko zuzendaritza -Sektoreko Exekutiboa- nazio dinamikan eta gainerako egituraren sartuta egongo da, garatuko den ekintza sindikal eta sozio-ekonomikoa definitzen.

(92) Sindikatuaren jarduera orokorra lurraldeko egiturak bideratzen duen arren, sektoreko egiturak Nazio Komitean eta Eskualdeetako Idazkaritzetan egonez jarduera hori garatzen laguntzen du.

(93) Ekintza sindikala garatzeko defini litezkeen azpisektoreetako ardurak, batzuetan abagunekoak, osozko izaera izango dute eskualde egituraren barruan.

### 2.3.2. Sektoreen berrantolaketa

(94) Bultzatu nahi dugun antolakuntza ereduak, sektorea lurralde egituraren sartuago dagoela, sektore guztiak Eskualdeko Idazkaritza desberdinetan egon daitezzen bermatzeko, sektoreak berrantolatzea eskatzen digu. Hona hemen gure proposamena:

- Metalgintza
- Eraikuntza, Kimikak eta halakoak
- Zerbitzuak
- Administrazioak eta Osasun Arloa
- Irakaskuntza
- Garraioak eta Itsasoa

(95) Berrantolaketa honek sektoreko egituraren eta lurraldeko egituraren arteko harreman egokiagoa izateko eta sindikatuaren organigraman giza baliabideak birmoldatzeko aukera ematen digu. Horrekin batera, zenbait sektoretako lan eskemak eta baliabideen politikak berregokitu beharko ditugu.

### 2.3.3. Sektoreko Nazio Biltzarra

(96) Sektoreko erakunde gorena da, eta Biltzar Nagusia amaitu eta berehala eratuko da, lurralde eta sektoreetako organigrama osoa abian jartzeko.

#### (97) Eginkizunak

- Sektoreko Komite Exekutiboa eta Sektoreko Nazio Komitea nola osatuko diren zehaztuko du.
- Nazio Biltzar konfederalean sektoreko zein kide egongo diren hautatuko du.
- Azpisektoreetako arduradunak hautatuko ditu.
- Sektoreko eskualdeko arduradunak izendatuko ditu, lurralde egituraren haritik.
- Sektorearen lan ildoak eta esku hartzea zehaztuko ditu.
- Lan planen eta esku hartze sindikalaren garapena ebaluatuko du, urtez urte.

(98) **Osaketa**

- Sektoreko Nazio Komitea.
- Sektoreetako Eskualde Komiteak eta eskualde bakoitzeko afiliazioaren araberako hainbat pertsona, 150 kide bildu arte.

### 2.3.4. Sektoreko Nazio Komitea

(99) **Eginkizunak**

- Sektoreko lan planak eta ekintza sindikala definituko ditu.
- Sektoreko edo azpisektoreko jarduera ebaluatuko du.
- Sektore horretatik Nazio Biltzar konfederalako kideak zeintzuk izango diren proposatuko dizkio Sektoreko Nazio Biltzarrari.

(100) **Osaketa**

- Sektoreko exekutiboa.
- Sektoreko eskualde arduradunak

(101) Administrazioen eta Osasun Arloaren kasuan, nazio egituraren sektore horretako lege aholkularitzaren arduradunak egongo dira.

### 2.3.5. Sektoreko Komite Exekutiboa

(102) Sektore bakoitzeko Nazio Komiteak sektoreko Komite Exekutibo bat izango du eta honen osaketa zehaztuko du.

(103) **Eginkizunak**

- Sektorearen ordezkariak eta sektorearen sindikatuen arteko eta nazioarteko harremanak.
- Sektorearen nazio egitura dinamizatuko du.
- Antolaketa, afiliazio eta hauteskunde sindikalez arduratuko da.
- Sektoreko egitura garatuko du, negozioak kolektiboak eta ekintza sindikala bideratuko ditu.
- Sektoreko jarduera sindikal eta sozio-ekonomikoa kontrolatu eta ebaluatuko du.

(104) Era berean, sektore bakoitzak, Nazio Komite konfederalarekin bat datorrela, bere sektorean berezko izaera izango duten azpisektoreak zehaztuko ditu. Azpisektore horiek definituta egon beharko dute 6. Biltzar Nagusia izan baino lehen, eta azpisektore modura ordezkatuta egongo dira Sektoreko Komite Exekutiboan.

### 2.3.6. Sektoreko Eskualde Komitea

(105) **Eginkizunak**

- Eskualdeko Idazkariari ekarpenak egin eta haren erabakiak garatuko ditu.
- Sektorearen ekintza sindikala bultzatuko ditu eskualdean.
- Sail sindikalak dinamizatuko ditu.
- Eskualdeko Kontseiluan parte hartuko du.
- Sindikatuaren hedapena landuko du.

(106) **Osaketa**

1.- **Metalgintza**

- Metalgintzako eskualdeko Arduraduna
- Eskualdeko sail sindikaleko ordezkariak

2.- **Eraikuntza, Kimikak eta halakoak**

- Eraikuntzako eskualdeko arduraduna
- Kimiketako eskualdeko arduraduna

“

”

- Papergintza eta arte grafikoetako eskualdeko arduraduna
- Sektoreko sail sindikaletako arduradunak

### 3.- Irakaskuntza

- Sektoreko eskualdeko arduraduna
- Irakaskuntza publikoko eskualdeko arduraduna
- Irakaskuntza pribatuko eskualdeko arduraduna
- Ikastoletako eskualdeko arduraduna
- Unibertsitateko arduraduna hiriburuetan
- Irakaskuntza zerbitzuetako arduraduna hiriburuetan

### 4.- Administrazioak- Osasun Arloa

- Sektoreko eskualdeko arduraduna
- Foru eta udal administrazioetako arduraduna
- Jaurlaritzako administrazioeko arduraduna hiriburuetan
- Estatuko administrazioeko arduraduna hiriburuetan
- Enpresa publikoetako arduraduna hiriburuetan
- Osasun publikoko eskualdeko arduraduna
- Osasun pribatuko eskualdeko arduraduna
- Zerbitzu sozio-komunitarioetako eskualdeko arduraduna

### 5.- Zerbitzuak

- Sektoreko eskualdeko arduraduna
- Garbiketako arduraduna hiriburuetan
- Ostalaritzako arduraduna hiriburuetan
- Finantzetako arduraduna hiriburuetan
- Sail sindikaletako ordezkariak

### 6.- Garraioak eta Itsasoa

- Sektoreko eskualdeko arduraduna
- Garraioko eskualdeko arduraduna
- Trenbide garraioko eskualdeko arduraduna, zenbait kasutan
- Itsasoko eskualdeko arduraduna, zenbait kasutan
- Arrantzako eskualdeko arduraduna, zenbait kasutan
- Sail sindikaletako ordezkariak

#### 2.3.7. Azpisektore egitura

(107) Sektore bakoitzak koordinaketa eta funtzionamenduko egitura egonkorra zein azpisektorek eduki behar duen baloratuko du, beti kontuan izanik ezin dugula jarduera nukleo txikitant atomizatutako azpisektore mailako dinamikarik bultzatu.

(108) Azpisektoreko arduradun bakoitzak lan egin eta eredu sindikal borrokalari eta planifikatua garatzen utziko dion egituraketa egonkorrari helduko dio. Azpisektore bakoitzaren beren beregiko ezaugarriek definituko dute nukleo antolatu hori.

(109) Azpisektoreko arduraduna eskualde egituran sartuta egongo da

#### 2.3.8. Sektoreko edo Azpisektoreko delegatuen batzarra

(110) Sektoreko edo azpisektoreko delegatuen batzarra ez da sindikatuaren erakunde egonkorra izango, eta sindikatuak irizten dioneko unean-uneko beharrari edo abagune zehatz bati erantzuteko soilik erabiliko da. Nolanahi ere, sektoreko exekutibak dinamizatuko du.

## 2.4. Eredu sindikalaren zerbitzurako zuzendaritza

### 2.4.1. Biltzar Nagusia

(111) Sindikatuaren eztabaida eta erabaki gune gorena da.

#### (112) Eginkizunak:

- Estrategia orokorra eta esku hartzeko estrategia finkatuko ditu.
- Antolakuntzazko egitura onetsi edo aldaraziko ditu.
- Estatutuak berriztatu, aldatuko ditu.
- Nazio Komitea hautatuko du.
- Bermeen Batzordea hautatuko du.
- Finantzen Kontroleko Batzordea hautatuko du.

#### (113) Osaketa:

Biltzar Nagusian 500 pertsona egongo dira. Ordezkar horiek afiliatuen eskualde biltzarretan aukeratuko dira, eta eskualde bakoitzari dagokion ordezkariak afiliazioaren proportzionala izango da. Nazio Komiteko arduradun guztiak Biltzar Nagusiko kide izango dira, zuzenezuzenean.

### 2.4.2. Nazio Biltzarra

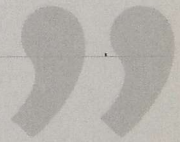
(114) Eztabaida eta erabaki gune gorena da, biltzar nagusi batetik besterako tartean.

#### (115) Eginkizunak:

- Biltzar Nagusien deialdiak egin eta araudiak onetsiko ditu.
- Biltzar Nagusiaren ebazpenak bete daitezen zainduko du.
- Biltzar Nagusian jorratu ez diren arren, duten garrantziarengatik gainerako zuzendaritza erakundeen gainetik dauden gaiak aztertuko ditu.
- Urteko esku hartzearen ildoak finkatu eta ildo horien ebaluazioan protagonismo nagusia hartuko du.
- Sindikatuaren esku hartzean estrategikoak eta zeharkakoak diren planak definitu eta ebaluatuko ditu: Aukera berdintasunen plana, hizkuntz normalkuntza...
- Kuotak aldatuko ditu.
- Zuzendaritza Erakundeetan sortzen diren hutsuneak beteko ditu, Nazio Komiteak proposamenari jarraituz.
- Nazioarteko erakundeekin bat egin ala ez erabakiko du.
- Bermeen Batzordearen arautegia onetsiko du.
- Finantzen Batzordearen funtzionamendua normalizatuko du.
- LABek kontratatutako langileen lan harremanak araupetzen dituen barne erregimeneko arautegia onetsiko du.
- Nazio Komitearen proposatu ondoren, zuzendaritza erakunde horretako edozein kideren kargugabetzearen gaineko erabakia hartuko du.
- Nazio mailako greba orokorretarako deialdiak egin edo halako deialdiekin bat egin ala ez erabakiko du.
- Nazio Komiteko eta Komite Exekutiboko kideen kopurua gehitzea, ezohiko zio edo antolakuntza beharrei erantzuteko.

#### (116) Osaketa (150 kide):

- Nazio Komiteko 40
- Egiturretan kokatuta ez dauden nazio mailako 8 arduradun, Nazio Komiteak proposatu eta Nazio Biltzarrak hautatuko dituenak.



- 51 eskualdeetatik. Eskualdeek Nazio Biltzarrerako hiruna kide hautatuko dituzte.
- 51 azpisektoreetatik. Sektoreek launa pertsona hautatuko dituzte eta, horretarako, bakoitzaren azpisektore errealitatea kontuan hartuko da. Gainerako kideak, 51 osatzeraino, sektore bakoitzeko afiliazioaren arabera hautatuko dira.

(117) Nazio Biltzarreko kide izaera nominala da, eta biltzarkide direnek jakin behar dute bilera horietara halabeharrez joan behar dutela, bestelako edozein bileraren gainetik. Hala berresten du indarreko barruko funtzionamenduko arautegiak.

### 2.4.3. Nazio Komitea

(118) Biltzar Nagusian lau urterako hautatzen den sindikatuaren zuzendaritza erakundea da.

#### (119) Eginkizunak:

- Biltzar Nagusiaren eta Nazio Biltzarreraren ebazpenak praktikan jarriko ditu.
- Nazio Biltzarrerako deialdiak egingo ditu.
- Lan planak onetsi, helburuak zehaztu, eta helburuen aldioroko balantzea egingo du, erakundearen esparru guztietan.
- Bere lanetarako egoki eta beharrezko irizten dien lan batzordeak eratu ditu.
- Sindikatua erakunde eta entitate desberdinetan ordezkatuko duten pertsonak hautatuko ditu.
- Nazio Biltzarrari Nazio Komiteko edozein kideren hautaketa edo kargugabetzea proposatuko dio, baita Komite Exekutiboko edo Nazio Komiteko bereko kide kopurua gehitzea ere.
- Abagune politiko eta sozialen gaineko gogoeta egin eta giltzarrien berri emango dizkie, bai gure militante eta afiliatuei bai euskal jendarteari.
- Politika sozial, ekonomiko eta industrialen jarraipena egingo du.
- Sindikatuaren urteko aurrekontua onetsiko du, balantzeen eta emaitzen kontuen jarraipena eta balorazioa eginez.
- Edozelako auzitan, sindikatua epaitegi eta auzitegietara aurkeztuko den ala ez erabakiko du.

#### (120) Osaketa (40 kide):

- Komite Exekutiboko 10
- 17 Eskualde Idazkari
- 6 Sektore Idazkari
- Komite Exekutiboan ez dauden 7 idazkari konfederal:
- Nazioarteko harremanetako idazkaria
- Idazkari ekonomikoa
- Idazkari juridikoa
- Finantza idazkaria
- Formazio idazkaria
- Gazteriaren idazkaria
- Emakumeen idazkaria

### 2.4.4. Komite Exekutiboa

(121) Komite Exekutiboak lan eta dinamizazio ahalmen handia izango ditu, hala ekintza sindikalean eta soziopolitikoan nola LHEE eta EESEn aurrea egiteko ekimen eta proposamenetan. Horretarako lan talde trinkoa eratu behar da, gai politikoak eta sindikalak bereiz daitezen saihestuz, hori gertatu baitzaigu azkeneko garaietan.

(122) Talde izaera horrek lan erkide hori kide guztien lankidetzaz estuaren bidez gauzatu ahal izateko konpromisoa eta ahalegina eskatzen ditu. Horixe da taldeari erakunde osora begira produkzio kolektiboko gaitasuna emateko berme bakarra, eta barruko trinkotasunean aurrera egiteko giltzarria.

(123) Garatu nahi dugun zuzendaritza ereduak Komite Exekutiboak lurralde eta sektore egiturekin etengabe harremanetan egon dadin eta, lankidetzarako gogoaz, dinamika orokorrak bere presentzia eta arazo zehatzetarako konponbideekin konbinatzen jakin dezan eskatzen du.

(124) Komite Exekutiboaren osaketa erakundearen berriztapen orekatuaren ildotik joango da, sindikatuaren esparru guztietan militante gazteak sartu behar direneko fasean.

### (125) Eginkizunak

- Nazio Komiterako deialdiak egin eta Nazio Komitea dinamizatuko du.
- Nazio Komitearen erabakiak bete eta betearazi eta definitutako lan planak bete daitezen arduratuko da.
- Nazio Komiteari ekimenak eta esku hartzeko ildoak proposatuko dizkio.
- Sindikatuaren harreman konfederalak kudeatu eta sindikatuaren instantzia guztietako ordezkariaren ardura hartuko du.
- Urteko aurrekontuen jarraipena egin eta bete daitezen zainduko du, eta sindikatuaren bilakaera ekonomikoa kontrolatuko du.
- Lurralde eta sektore egiturekin partaidetza eta komunikaziorako bide etengabea ezarriko du, eta edozein arazo zehatz sortzekotan, haiei laguntzeko prest egongo da.
- Nazio Komiteari sindikatua erakunde eta entitate desberdinetan nortzuek ordezkatuko duten proposatuko dio.
- Nazio Komiteari langileen kontratazioa proposatuko dio.

### (126) Osaketa (10 kide):

- Idazkari nagusia
- Idazkariorde Nagusia
- Antolakuntza Idazkaria
- Komunikazio eta harreman sindikal eta soziopolitikoetako Idazkaria
- Lan Harremanetarako Euskal Esparrurako Ekintza Sindikaleko idazkaria (enplegua, politika instituzionala, Lan Osasuna, Ingurugiroa,...)
- Euskal Esparru Sozio-ekonomikorako Ekinatza Sindikaleko Idazkaria (zerga politika, azpiegiturak, lurralde antolaketa,...)
- Politika Sozial, Immigrazio eta Pentsiodunen Idazkaria.
- Metalgintza, eraikuntza-kimika eta garraio-itsaso sektoreen ekintza sindikalerako Idazkaria
- Irakaskuntza, zerbitzu eta administrazio-osasungintza sektoreen ekintza sindikalerako Idazkaria
- Zeharkako Politiken Idazkaria

(127) Berariazko gaiak aztertzeke, behar diren arduradunak bertaratzea pentsatuko da.

#### 2.4.5. Ekintza sindikaleko Batzordea

(128) Ekintza sindikalaren lan, gogoeta eta koordinaketarako bitartekoa da. Sektoreen arteko ekintza sindikaleko idazkaritzek dinamizatuko dute.

(129) **Eginkizunak:**

- Ekintza sindikalaren jarraipena egingo du.
- Sektoreetako lan plana ebaluatuko ditu.
- Komite exekutiboari eta Nazio Komiteari ekintza sindikalaren inguruko ekarpenak egingo dizkie.

(130) **Osaketa:**

- Sektoreen arteko Ekintza Sindikaleko Idazkariak
- Sektoreetako Idazkariak
- Gazteria arloko Idazkaria
- Emakumeen arloko Idazkaria
- Idazkari Ekonomikoa
- Hizkuntz Normalkuntzako Idazkaria
- Lan Osasuneko teknikoa

(131) Beren beregiko gaietarako sindikatuko beste arduradunen bat agertzea eskatu ahaliko dute. Era berean, aztertzea eta erantzutea eskatzen duten herrialde mailako gaiak jorratzeko, eskualdeko arduradunekin lan bilerak egitea komeni den baloratuko da.

#### 2.4.6. Lan harremanetarako euskal esparrua eta euskal esparru sozio-ekonomikoa garatzeko batzordea.

(132) Batzorde honek aipatutako eremu estrategiko horiei buruzko lan eta esku hartze planak definitu eta jarraipena egingo die. Idazkariordetza Nagusia arduratuko da batzorde hau dinamizatzeaz.

(133) **Eginkizunak:**

- Ekintza sindikaleko arduradun bakoitzaren jarduera bateratuko ditu, ekimenak aztertu edo aldatuko ditu, eta Komite Exekutiboari eta Nazio Komiteari proposamenak aurkeztuko dizkie.
- LHEE eta EESeri buruzko lan planen jarraipena egingo du.

(134) **Osaketa:**

- Idazkariorde Nagusia
- LHEEerako idazkaria
- EESerako idazkaria
- Politika Sozialeko idazkaria.
- Zeharkako Politiken Idazkaria
- Idazkari ekonomikoa
- Idazkari juridikoa

#### 2.4.7. Ekintza Sindikaleko Kontseilua

(135) Sei hilean behineko gogoeta eta kontsultarako gunea, Ekintza Sindikaleko Batzordeak dinamizatuko duena. Lan mintegia izango da, ardura esparru desberdinei ukitzen dieten ekintza sindikaleko gaiak jorratzeko.

(136) **Osaketa:**

- Ekintza Sindikaleko eta LHEE eta EESE garatzeko batzordeko kide guztiak
- Azpisektoreetako arduradunak
- Sektoreko eskualde arduradunak

## 2.4.8. Antolakuntza Batzordea

(137) Antolakuntza garatzeko etengabe funtzionatuko duen plangintza eta ebaluazio batzordea behar da.

(138) **Eginkizunak:**

- Baliabideen politika eta antolakuntzaren garapena.
- Formazio planetarako espazioak eta subjektuak definitzea.

(139) **Osaketa:**

- Antolakuntza idazkaria
- Formazio idazkaria
- Sektoreetako idazkariak
- Eskualdeetako idazkariak

## 2.4.9. Sindikatuaren Hedapenerako Batzordea

(140) Sindikatuak antolakuntzaren aldetik baliabideren bat eduki behar du afiliatuak gureganatzeko eta hauteskunde sindikalarako ekintza borrokalaria bultzatzeko. Nazio mailako Batzorde honek beheragoko beste maila batzuetan kokatuta dauden egituretan sindikatua hedatzeko ardurak aktibatze lan plana prestatuko du.

(141) **Eginkizunak:**

- Afiliazioaren eta hauteskunde sindikalen kontrola eta jarraipena.
- Afiliazio plana definitzea eta ondoren lurralde eta sektore mailetako egituretan jarraipena egitea.
- Sindikatuaren afiliazio planak garatzea eta ordezkaritza maila indartzea aktibatu eta plan horietan parte hartzea.
- Balantzeak eta ebaluazioak prestatzen ditu.

(142) **Osaketa:**

- Antolakuntza idazkaria
- Finantza idazkaria
- Afiliazio arduraduna
- Sindikatuaren hedapenerako herrialdeetako arduradunak

“

”

## **2.5. Idazkaritzak**

### **2.5.1. Idazkaritza ekonomikoa**

(143) **Eginkizunak:**

- Txosten ekonomiko eta soziolaboralak prestatzea, aldioro.
- Erakunde desberdinetako aurrekontuak aztertzea.
- Enpresa eta sektoreei gai tekniko eta ekonomikoetako aholkuak ematea
- Erakunde desberdinei ekarpenak egitea.

(144) **Osaketa:**

- Idazkari ekonomikoa (Nazio Komiteko kidea)
- Idazkaritza tekniko-ekonomikoko lurralde arduradunak

### **2.5.2. Idazkaritza juridikoa**

(145) **Eginkizunak:**

- Sindikatuaren aholkularitza juridikoa koordinatuko du.
- Legeen jarraipena egingo du.
- Lege, erreforma, araudi eta abarren gaineko txostenak egingo ditu, lurralde eta sektore egiturentzat.
- Formazio arduradunari lagunduko dio.

(146) **Osaketa:**

- Idazkari juridikoa (Nazio Komiteko kidea)
- Lege aholkularitzako eskualde arduradunak

### **2.5.3. Nazioarteko Harremanetako Idazkaritza**

(147) **Eginkizunak:**

- Sindikatuaren nazioarteko harremanen politika garatuko du.
- Sindikatuaren ordezkaria izango da, Euskal Herritik kanpo.

(148) **Osaketa:**

- Nazioarteko Harremanetako Idazkaria (Nazio Komiteko kidea)
- Nazioarteko Harremanetako Idazkariaren laguntzailea
- Sektoreetako Nazioarteko Harremanetako arduradunak

### **2.5.4. Finantza Idazkaritza**

(149) **Eginkizunak:**

- Sindikatuaren ekonomia eta kontabilitatea kontrolatuko ditu.
- Aurrekontuak eta balantzeak egin eta ondoren nola bilakatzen diren kontrolatuko du.
- Afiliazioa kudeatuko du.

(150) **Osaketa:**

- Finantza idazkaria (Nazio Komiteko kidea)
- Kontabilitate arduraduna
- Kudeaketa arduraduna
- Aurrekontu eta Balantzeen arduraduna
- Afiliazio arduraduna

## 2.5.5. Gazteriaren Idazkaritza

### (151) Eginkizunak:

- Gazteen sindikatuko presentzia eta ekarpena dinamizatuko du.
- Plan estrategikoa eskualdeetan bultzatuko du.

### (152) Osaketa:

- Gazteriaren idazkaria (Nazio Komiteko kidea)
- Nazio mailako lan taldea

## 2.5.6. Emakumeen Idazkaritza

### (153) Eginkizunak:

- Aukera Berdintasunen Planaren garapena bultzatuko du.

### (154) Osaketa:

- Emakumeen Idazkaria (Nazio Komiteko kidea)
- Aukera Berdintasunen Planaren (ABP) arduradun teknikoa
- ABPren eskualdeko arduradunak

## 2.5.7. Formazio Idazkaritza

### (155) Eginkizunak:

- Sindikatuko militanteentzako Formazio Plana prestatu eta kudeatuko du.
- Ipar Hegoa Fundazioa dinamizatuko du.

### (156) Osaketa:

- Formazio idazkaria (Nazio Komiteko kidea)
- Kudeaketa eta ordezkaritzaren arduraduna formazio gaietan.
- Ipar Hegoa Fundazioaren dinamizatzailea.

## 2.5.8. Lan Osasun eta Ingurugiro Idazkaritza

### (157) Eginkizunak:

- Lan osasuna gure ekintza sindikalean sartzea dinamizatuko du.
- Txostenak, azterlanak, ekinaldiak... prestatuko ditu.
- Delekatuen formaziorako mekanismoak antolatuko ditu.
- Gure ekintza sindikalerako aholkuak emango dizkigu.

### (158) Osaketa:

- Lan Harremanetarako Euskal Esparrurako idazkaria (Komite Exekutiboko kidea).
- Herrialdeko lan osasun arduradunak eta, arian-arian, eskualdeetako arduradunak ere bai.
- Nazio mailako lan osasuneko teknikariak.

## 2.5.9. Hizkuntz Normalkuntzarako Idazkaritza

### (159) Eginkizunak:

- SINEUS plan estrategikoa bultzatuko du, sindikatu osoan eta eremu soziolaboralean.

(160) **Osaketa:**

- Zeharkako politiken idazkaria (Komite Exekutiboko kidea).
- EUSLABeko zuzendari teknikoa.
- Hizkuntz normalkuntzarekin zerikusirik daukaten egitura edo esparru desberdinetako pertsonak.

**2.5.10. Immigrazio Idazkaritza**

(161) **Eginkizunak:**

- Euskal Herrirako immigrazioaren inguruko diagnostikoa egin.
- Langile etorkinen arazoan etengabeko jarraipena egin.
- Ekintza sozial, sindikal eta instituzionalerako ildoak proposatu.
- Langile etorkinek sindikatuaren parte har dezaten eta euren aldarrikapen eta ekarpenak geure ekintza sindikalean txertatzea bultzatu.

(162) **Osaketa:**

- Politika Sozial, Immigrazio eta Pentsiodunen Idazkaria (Komite Exekutiboko kidea).
- Immigrazio arduraduna
- Herrialde edo eskualde bakoitzean definituz joango den lan taldea.

**2.5.11. Pentsiodunen Idazkaritza**

(163) **Eginkizunak:**

- Pentsiodunen berariazko arazoak sakon aztertuko ditu.
- LABen erreferentzia publikoa ezarriko du, kolektibo horretan talde antolatuak eratzuz eta koordinatuz.

(164) **Osaketa:**

- Politika Sozial, Immigrazio eta Pentsiodunen Idazkaria (Komite Exekutiboko kidea).
- Pentsiodunen arduraduna
- Herrialde edo eskualde bakoitzean definituz joango den lan taldea.

## 2.6. Antolakuntza beste eremu batzuk

### 2.6.1. Ekonomia soziala

(165) Ekonomia sozialeko enpresetako langileak dagokien sektorean antolatuko dira.

### 2.6.2. Langile autonomoak

(166) Langile autonomoei dagokienez hainbat lan ildo ikusten ditugu:

- Langile autonomoak sortzeko joerari sorburuan bertan erantzutea, hau da, enpresariak gai horretan dituzten politikei erantzutea.
- Behar den aholkularitza sindikal eta juridikoa ematea.
- Sindikatutik langile hauei ukitzen dieten politika guztiei buruzko iritzia eta jarrera bultzatzea.
- Topaketa eta gogoeta gunea finkatzea, abaguneen arabera.

“

”

## 2.7. Batzorde bereziak

### 2.7.1. Berme Batzordea

(167) Biltzar Nagusi Konfederalaren erabakien eta Estatutuen errespetua ziurtatzen duen egitura da; horiek interpretatzeaz eta diziplina gaietan, bai norbanako bai kolektiboetan, sortzen diren errekursoak ebazteaz arduratzen da.

(168) **Osaketa:**

Batzorde buru bat, lau kide eta bi ordezeko egongo dira, Biltzar Nagusi Konfederalan hautatuko direnak, Nazio Komiteak proposatuta. Bost titularretatik gehienez bi izango dira Nazio Komiteko kide ere. Batzorde buruak txostenak jaso eta batzordearen bileren deialdiak egin beharko ditu.

(169) **Eginkizunak:**

- Estatutuak interpretatzea.
- Afiliatuen artean, afiliatuen eta edozein erakunderen artean eta erakunde desberdinen artean sortzen diren auzietan esku hartzea.

(170) Berme Batzordea esku hartzeko idatziz eskatzen zaionean soilik, eta auziaren esparrura murriztuz arituko da. Erabakiak erabateko gehiengoz hartuko dira.

### 2.7.2. Finantzen Kontrol Batzordea

(171) **Osaketa:**

Batzorde buru bat, lau kide eta bi ordezeko egongo dira, Biltzar Nagusi Konfederalan hautatuko direnak, Nazio Komiteak proposatuta. Batzorde honetako kideek ezin izango dute Sindikatuaren Zuzendaritzan (Komite Exekutiboan eta Nazio Komitean) inolako kargurik bete.

(172) **Eginkizunak:**

- Diru kutxaren egoera ikuskatu eta gai horretaz erabakitakoa bete dadin arduratuko da
- Bi urtean behin txosten bat egingo du, Nazio Komiteak proposatuta, lehenago egin dezar eskatu ezean. Hala bada, Nazio Biltzarrari denaren berri emango dio.

2004ko maiatzaren 21 eta 22an. Iruñea

# Ponentzia

“

”

35

# Ponencia organizativa

Índice

Modelo organizativo,  
participación, eficiencia y compromiso

1. Introducción

2. Objetivos

3. Metodología

4. Resultados

5. Conclusiones

6. Referencias

Adaptación del modelo organizativo

1. Introducción

2. Objetivos

3. Metodología

4. Resultados

5. Conclusiones

6. Referencias

7. Anexos

Ponencia organizativa

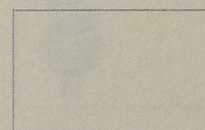
4

ponencia organizativa

# Índice

## **Modelo organizativo: participación, eficacia y renovación**

1. Balance . . . . .	7
1.1. Introducción . . . . .	7
1.2. Estructura territorial . . . . .	8
1.3. Estructura sectorial . . . . .	8
1.4. Estructuras de dirección . . . . .	8
1.5. Areas y gabinetes . . . . .	9
2. Actualización del modelo organizativo . . . . .	13
2.1. Reflexiones generales . . . . .	13
2.2. Estructura territorial . . . . .	17
2.3. Estructura sectorial . . . . .	22
2.4. Una dirección al servicio de un modelo sindical . . . . .	25
2.5. Secretarías . . . . .	30
2.6. Otros espacios organizativos . . . . .	33
2.7. Comisiones especiales . . . . .	34





## 1. Balance

### 1.1. Introducción

(1) El modelo organizativo aprobado en el 5º Congreso era una apuesta teóricamente correcta (estructura territorial y sectorial de carácter integral, espacios de imbricación de las dos estructuras a nivel nacional y comarcal, fortalecimiento sectorial e impulso de las áreas en las estructuras), para abordar el crecimiento del sindicato y las líneas de intervención que nos marcábamos. Sin embargo, el balance global en torno al desarrollo del mismo no ha sido satisfactorio y ha quedado lejos de las expectativas y objetivos marcados.

(2) La situación vivida por la organización en los dos primeros años post-congresuales y el proceso concentrado de elecciones sindicales no ha permitido realizar un plan de organización ofensivo y con perspectiva. El esfuerzo realizado en la mejora planificada de la organización y la adecuación de los métodos de trabajo ha sido insuficiente y la formación sindical e ideológica de las estructuras y cuadros sindicales ha tenido grandes limitaciones, ya que no se ha llevado a cabo con la metodología, la definición y la planificación permanente necesarias.

(3) Asimismo, el reflujo organizativo que afecta a los sectores de izquierda política y social también se ha dejado notar en un sindicato como LAB, que abarca muchos frentes de intervención sindical y sociopolítica. Esto, unido a una coyuntura nada positiva para la participación de la afiliación y las delegadas y delegados y la situación de acoso político y agresiones que vive la izquierda abertzale, ha influido en el desarrollo insuficiente de las estructuras del sindicato.

(4) No hemos conseguido el objetivo de acercarnos a la base de la organización en búsqueda de una mayor participación e integración y de potenciar las secciones sindicales como factores centrales para activar nuestro modelo sindical. Esto exige una reflexión profunda, así como la imbricación de las estructuras y de sus mecanismos de trabajo hacia la base de la organización para superar la rigidez interna y las tendencias a la jerarquización que afectan negativamente en la extensión horizontal del sindicato, tanto a nivel territorial como sectorial.

(5) Aun así, la evolución de la afiliación y la representación en este ciclo intercongresual arroja un balance globalmente positivo, aunque existen algunos desequilibrios territoriales y sectoriales. El sindicato ha iniciado este año 2004 con casi 35.000 afiliadas y afiliados, y nuestra representación sindical, además de extenderse por primera vez al conjunto de Euskal Herria, sigue tendiendo al alza con casi 4.000 delegadas y delegados en más de 2.600 centros de trabajo.

“

”

## 1.2. Estructura territorial

(6) El desarrollo organizativo y la intervención sindical de LAB en Ipar Euskal Herria ha cubierto una etapa muy importante. A pesar de partir prácticamente de cero, el sindicato ha consolidado sus raíces organizativas y ha logrado un éxito de representación en las elecciones a Proud'hommes. En los últimos meses, con un movimiento sindical francés bastante activo por la cadena de empresas en crisis y las reformas antisociales, LAB ha participado en las movilizaciones, ha desarrollado su propio espacio y se ha convertido en una nueva referencia para la clase trabajadora de Lapurdi, Baxenabarre y Zuberoa.

(7) La comarcalización diseñada en el anterior Congreso era acertada, porque posibilitaba la configuración de estructuras comarcales que integraban en su seno responsables de sectores, herri biltzarras y áreas, e impulsaba la consolidación de una estructura capaz de dinamizar política y sindicalmente la organización en su ámbito. Aunque la desaparición de las estructuras de herrialde y el desarrollo comarcal posibilitaba objetivamente un mayor acercamiento de la base de la organización a la dirección, la evolución deficiente de la estructura comarcal hacia la base de la organización, vía herri biltzarra y sector, ha condicionado la eficacia de la apuesta organizativa.

(8) En la evolución de la estructura territorial denotamos un desequilibrio entre desarrollo cuantitativo de la estructura comarcal y capacidad para abordar con efectividad un trabajo planificado en su ámbito. El desarrollo cuantitativo, con mayor aportación de recursos por parte del sindicato, no ha tenido correspondencia en el incremento de la capacidad y madurez de las estructuras comarcales que, al margen de participar en las iniciativas de carácter nacional, han mostrado una evidente falta de perfil sociopolítico propio y se han limitado a una dinámica defensiva de respuesta a las problemáticas sindicales.

(9) Este limitado desarrollo de la estructura comarcal en sus tareas sindicales y sociopolíticas, y en su capacidad de trabajo y planificación, ha condicionado el impulso de las herri biltzarrak y la comunicación permanente con las secciones sindicales. En muchas comarcas el instrumento operativo es la asamblea de delegadas y delegados que, aunque eficaz para algunas cuestiones, no es suficiente para el desarrollo de la estructura y una participación real en la organización. Además, hay que señalar que no se ha trabajado el papel de la delegada o delegado sindical hacia las herri biltzarrak y la estructura comarcal.

(10) La concentración de la actividad de la comarca en las Secretarías y Secretarios Comarcales y las personas liberadas o semiliberadas que puedan existir en tal o cual sector, dificulta un auténtico funcionamiento de estructura y genera efectos negativos respecto a los debates, aportaciones e iniciativas que se deben dar en herri biltzarras y secciones sindicales. Esto conlleva una tendencia a la jerarquización de la organización e impide afianzar espacios organizativos horizontales.

(11) Tenemos que ser conscientes de que, si no damos un profundo cambio a toda esta situación, la renovación humana que se pretende no va a tener el entorno adecuado para combinar la transmisión de conocimiento y experiencia con la energía y fuerza de la nueva militancia.

### 1.3. Estructura sectorial

(12) El gran salto en la sectorialización planteado en el 5º Congreso, que pretendía responder a las necesidades de intervención y dimensión de la organización, ha tenido resultados contradictorios. Se ha visto condicionado en algunos casos por un "gigantismo sectorial" y, globalmente, por una deficiente interrelación con las estructuras territoriales.

(13) El impulso del desarrollo sectorial en el ámbito industrial y de servicios, que suponía la novedad sustancial, no ha tenido un reflejo determinante en la dinamización de la acción sindical y sociopolítica de las secciones sindicales. La dispersión de los recursos humanos en responsabilidades específicas de carácter subsectorial y su escaso engarce con los retos del sindicato en los ámbitos comarcales ha sido una tendencia que debemos corregir en este Congreso.

(14) La estructura sectorial no consigue convertirse en una estructura integral de forma natural en todas sus actividades. Se tiende a considerar la estructura territorial como la "política" y la sectorial como la estructura de acción sindical en exclusivo, y su caracterización integral sólo se constata cuando en el Comité Nacional se plantea algún debate, reflexión o balance. Este déficit afecta al conjunto del modelo organizativo.

(15) Las dificultades para planificar una intervención acorde a una acción sindical en sintonía con nuestro carácter de organización sociopolítica, se han manifestado con claridad en la estructura sectorial. La capacidad de reflexión y propuesta en torno a políticas sectoriales, cuestión determinante de ese carácter sociopolítico, no se ha desarrollado adecuadamente ni a nivel interno ni en nuestra intervención hacia el mundo laboral y la sociedad en general.

### 1.4. Estructura de dirección

(16) A pesar de las disfunciones y los resultados contradictorios, tanto a nivel territorial como sectorial, el modelo de estructuras de dirección establecido en el 5º congreso era adecuado para el buen funcionamiento del conjunto de la organización.

(17) La Asamblea Nacional se está revitalizando como un órgano de dirección, tanto en periodicidad como en contenidos, y se ha revalorizado desde el último Congreso. Aún así, es necesaria la aplicación de metodologías de trabajo que enriquezcan este órgano mediante el protagonismo y la aportación de sus componentes.

(18) El Comité Nacional ha tenido el dimensionamiento y la composición adecuadas, aunque denota las dificultades de una estructura nueva con presencia de muchos y muchas militantes sin experiencia en ámbitos de esa naturaleza. De todas formas, se han creado las condiciones para que en el futuro el Comité Nacional adquiriera mayor referencialidad como auténtico polo de dirección del sindicato, tanto a nivel de reflexión como de debate y decisión.

(19) El Comité Ejecutivo ha administrado adecuadamente las grandes decisiones del sindicato al hilo del contexto político y sindical, pero ha mostrado carencias para liderar e impulsar las readecuaciones que necesita nuestra acción sindical y nuestro modelo organizativo. En este sentido, tenemos que decir que las dinámicas de trabajo establecidas en el Comité Ejecutivo no han sido las adecuadas para desarrollar la dinamización sindical y socioeconómica que LAB necesita en esta fase del proceso político en Euskal Herria.

“

”

### 1.5. Áreas y gabinetes

(20) Las dos áreas, LAB-Gazteak y LAB-Emakumeak, cada una en su ámbito y con sus respectivos objetivos de actuación, han cubierto una fase en su desarrollo y, en este momento, es necesaria una reflexión sobre su caracterización y evolución futura.

(21) La evolución de LAB-Gazteak desde el último congreso está influida por los cambios surgidos en el mercado laboral. el desempleo ha disminuído y la presencia de jóvenes en las empresas es cada vez mayor. Tras una fase de configuración de grupos de jóvenes con dinámicas e intervención propias, que incidían en los compromisos de LAB en relación a la problemática de la juventud, se ha pasado a una referencia de LAB-Gazteak como cuña interna para impulsar en la organización una lucha contra la precariedad que monopoliza las preocupaciones de esa juventud que accede a las empresas.

(22) Esa evolución, junto al aumento de afiliación de personas jóvenes en el sindicato, muchas de las cuales han sido elegidas delegadas y delegados, nos obliga a una nueva imbricación y activación de la juventud en la organización. De cara al futuro no tiene sentido que se organicen en ámbitos de carácter "estanco" y la clave está en que participen de manera dinámica en las estructuras y en el trabajo de la organización.

(23) El plan estratégico acordado con otras organizaciones juveniles de la izquierda abertzale es una referencia de trabajo en común y debe ser un instrumento importante para el fortalecimiento natural del flujo inter-organizativo en el seno de la izquierda abertzale.

(24) LAB-Emakumeak, a pesar de las dificultades y la escasez de recursos, ha tenido una gran evolución y un protagonismo importante en la actividad del sindicato. La puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades ha sido una aportación sustancial para una praxis correcta en la lucha contra la discriminación de género y ha marcado un liderazgo en el conjunto del movimiento sindical vasco.

(25) El desarrollo del plan en las estructuras de la organización irá marcando la evolución de LAB-Emakumeak, aunque es evidente la necesidad actual de mantenerla e impulsarla como área específica de trabajo y coordinación para aplicar adecuadamente el citado plan.

(26) El Gabinete de Salud Laboral ha tenido un importante desarrollo en su capacidad de propuesta y activación de la militancia en esta materia. La estructura técnica de la organización ha evolucionado positivamente y las limitaciones que se observan en nuestra acción sindical están ligadas a las reflexiones autocríticas realizadas en la ponencia político-sindical.

(27) El proyecto EUSLAB está cubriendo diversas etapas con un balance globalmente positivo. El sindicato sigue profundizando la normalización del euskara tanto en las estructuras como en el funcionamiento interno mediante el plan SINEUS. En lo que respecta a la euskaldunización del espacio laboral, con el plan LANEUS nuestro sindicato ha marcado un liderazgo, con efectos inducidos en la posición de otras organizaciones sindicales.

(28) La organización en LAB de trabajadoras y trabajadores autónomos, personas jubiladas y pensionistas sigue siendo una asignatura pendiente a la que hay que responder en este Congreso mediante la definición de las responsabilidades correspondientes y la puesta en marcha de los respectivos planes de trabajo.

(29) El balance en torno a la extensión del sindicato en el ámbito de la economía social, tanto en el terreno ideológico como en el de organización e intervención, vuelve a ser muy negativo. A pesar de la importancia de este sector en la economía de Euskal Herria y de la gran presencia de personas de la izquierda abertzale en las empresas cooperativas, no somos capaces de ofrecer una reflexión específica y un modelo de organización e intervención.

(30) La formación y el desarrollo de la Fundación Ipar Hegoa atraviesan una crisis de identidad y planificación que debe ser reconducida en el nuevo modelo organizativo. La formación continua en el plano ideológico de todos los cuadros de la organización en sus distintos niveles es básico para un correcto desarrollo de las tareas y líneas de intervención.

(31) La gestión económica del sindicato ha experimentado una evolución positiva y supone una garantía para el control y la planificación del elevado volumen de ingresos y gastos que tiene la organización. Además, estamos en condiciones de dar nuevos pasos en la eficiencia de esa gestión económica.

(32) La utilización de las nuevas tecnologías en nuestro funcionamiento ha ido cubriendo etapas aunque con un grado de infrautilización que debemos ir superando progresivamente.

(33) Tanto en la política de afiliación como en la de representatividad se ha funcionado "a tirones", sin una planificación concreta. Al hecho de no estar establecidas las responsabilidades comarcales de extensión de la organización debemos añadir los problemas surgidos para una correcta gestión de datos y la ausencia de objetivos y campañas específicas.

“

”



## 2. Actualización del modelo organizativo

### 2.1. Reflexiones generales

#### 2.1.1. Introducción

(34) El modelo organizativo de LAB está intrínsecamente ligado a la caracterización y modelo sindical que queremos impulsar. En ese sentido, un sindicalismo de confrontación, como parte de un proceso de cambio político y social, tiene en la militancia su máximo activo para incidir en el conjunto de la clase trabajadora. El impregnar esa militancia y la afiliación de un sentimiento colectivo en torno a los objetivos que nos marcamos es la mejor garantía de desarrollo de nuestro proyecto.

(35) Para propiciar la participación de la militancia y la afiliación las diferentes responsabilidades y estructuras del sindicato deben estar alejadas de esquemas jerárquicos y burocráticos y, a su vez, convencidas de la importancia de la comunicación y el trabajo con nuestra base social como algo indispensable para una mayor participación y activación de la misma. La comunicación con la afiliación, la activación de las secciones sindicales y el desarrollo horizontal de las estructuras deben ser objetivos centrales para todas las personas con responsabilidades del sindicato.

(36) El desarrollo de un sindicalismo ofensivo en su intervención diaria en las empresas y referente en sus propuestas y actuaciones necesita una planificación y una ordenación del trabajo eficaces por encima de dinámicas de voluntarismo y campañismo.

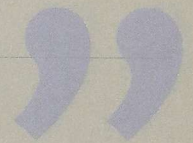
(37) El 6º Congreso tiene que servir para dar un paso muy importante en el proceso de renovación del sindicato en todas sus estructuras. Teniendo siempre en cuenta que el organigrama del sindicato (estructuras territoriales, sectoriales, áreas...) no puede condicionar una premisa básica: LAB es un sindicato confederal.

#### 2.1.2. La militancia en el sindicato

(38) LAB es una organización de cuadros y masas que tiene en su componente humano el máximo activo para el desarrollo de su proyecto. Las mujeres y los hombres de LAB tenemos en la militancia nuestra seña de identidad con este proyecto sindical. Por eso, las necesidades que la evolución del sindicato ha ido generando no han modificado, ni deben modificar, esa concepción básica que nos da un estilo propio de trabajo y comportamiento.

(39) La militancia de LAB debe ser referente ante la clase trabajadora y la sociedad, asumiendo compromisos en las actividades políticas de la izquierda abertzale y participando de manera solidaria en las dinámicas y reivindicaciones sociales.

(40) La definición de responsabilidades no tiene que parcelar la aportación y actividad de la militancia dentro de la organización. Somos militantes de LAB para abordar globalmente los retos sociopolíticos y sindicales con independencia de que cada cual tenga unas funciones específicas. La tendencia a compartimentar las preocupaciones y aportaciones en base a la responsabilidad concreta tiene que ser superada.



(41) Todas las liberadas y liberados del sindicato son militantes dependientes de las decisiones que las estructuras adopten según las necesidades y los retos establecidos. En ese sentido, el considerable número de personas liberadas que exige nuestro volumen de organización nos ha llevado a disponer de un reglamento interno que regula los aspectos concretos de los derechos y deberes y las relaciones entre estas personas y el sindicato.

### 2.1.3.- Estructura territorial-sectorial

(42) El sindicato se dota de dos estructuras (territorial y sectorial) que deben retroalimentarse para evitar una compartimentación paralela. Desde ese planteamiento básico, la estructura territorial es el ámbito central del tratamiento y desarrollo del conjunto de la intervención del sindicato.

(43) La estructura sectorial tiene como objetivo central dinamizar la acción sindical, la negociación colectiva, la política sectorial y la extensión del sindicato en su ámbito, llegando hasta las secciones sindicales. El sector desarrolla su aportación a la integralidad de la organización desde dos ámbitos: por un lado, el Comité Ejecutivo del sector participa en la dirección del sindicato con la presencia y aportación regular de la Secretaria o Secretario del sector en el Comité Nacional y, por el otro, las personas responsables sectoriales comarcales están presentes en los Secretariados Comarcales.

(44) La horizontalización territorial-sectorial se plasma en dos ámbitos donde se recibe la información y se dan los debates y aportaciones que fluyen en toda la organización: en el Comité Nacional (Secretarías y Secretarios territoriales y sectoriales) y en el Secretariado Comarcal (herri biltzarrak y responsables sectoriales).

(45) La estabilización del funcionamiento y la capacidad de planificación del Secretariado Comarcal es una prioridad de nuestro modelo organizativo. La consolidación en el mismo de las responsabilidades comarcales sectoriales y responsables de herri biltzarra deben posibilitar el impulso de una comunicación permanente con las secciones sindicales y la activación de un sindicalismo ofensivo hacia las empresas y la sociedad.

(46) Las Asambleas Nacionales de Sector desarrollarán a nivel organizativo y de intervención sindical y socioeconómica las pautas definidas en el Congreso.

(47) Previo contraste con las estructuras correspondientes, todas las Secretarías y Secretarios territoriales y sectoriales, que son a su vez integrantes del Comité Nacional, se elegirán en el Congreso.

### 2.1.4. Secretarías

(48) El Sindicato dispondrá de secretarías de carácter nacional que responden a tareas o temáticas de carácter trasversal en nuestra actividad sindical y sociopolítica: relaciones internacionales, finanzas, formación, temas jurídicos, temas económicos, mujer, juventud, salud laboral, normalización lingüística, inmigración y pensionistas.

(49) La lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en nuestra organización como en el mundo laboral y la sociedad en general, así como la intervención del sindicato ante la grave situación en que el sistema socioeconómico sitúa a la juventud vasca, hace que estas reivindicaciones tengan un carácter y proyección trasversal en las estructuras territoriales y sectoriales.

(50) En función de los objetivos definidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades, LAB-Emakumeak seguirá manteniendo carácter de secretaría nacional y proyección organizativa en cada ámbito territorial y sectorial.

(51) LAB-Gazteak mantendrá, también, su carácter de secretaría nacional pero sin tener como objetivo un desarrollo organizativo específico en las estructuras del sindicato. Eso sí, la secretaría nacional impulsará mecanismos de trabajo e iniciativas con los y las militantes jóvenes con el objetivo de impulsar positivamente su aportación interna y externa. Han de influir en su entorno como militantes de LAB y no como "jóvenes de LAB"

### 2.1.5. Formación y eficacia en el trabajo de la militancia

(52) La formación ideológica y sindical debe llegar a todos los ámbitos de la organización mediante un trabajo permanente y una metodología eficiente que sienta las bases de una escuela de cuadros. Para ello, el sindicato tiene que establecer urgentemente un plan de formación y tiene que reactivar la Fundación Ipar Hegoa.

(53) Es indispensable integrar en el plan de formación un sistema de comunicación interno de calidad que facilite el tratamiento de los temas y la circulación de los materiales y soportes de manera dinámica en toda la organización. Asimismo, el desarrollo de este plan de formación en todo el sindicato es una tarea que exige el impulso y la colaboración de diferentes responsabilidades confederales.

(54) Tenemos que darle forma a una estructura de reflexión de carácter permanente, una especie de "banco de ideas" del que emanen nuevas propuestas y flujos de pensamiento y debate tanto hacia el interior del sindicato como hacia fuera. En este tema, la Fundación Ipar Hegoa debe cumplir un papel muy importante y por ello es tan urgente y necesario reactivarla y darle un nuevo impulso.

### 2.1.6. Normalización lingüística en el sindicato

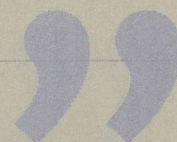
(55) El proceso interno de euskaldunización es un reto muy importante que el sindicato tiene que seguir afrontando en los próximos cuatro años. Tenemos que superar el voluntarismo con que se ha venido trabajando y desarrollar de forma organizada el compromiso de LAB. El sindicato tiene que definir antes del 6º Congreso su plan de euskaldunización para el periodo intercongresual.

(56) Las estructuras del sindicato deben participar activamente en el proceso de euskaldunización del sindicato y el ámbito sociolaboral y, para ello, tienen que integrar de forma permanente la euskaldunización en sus planes de trabajo.

### 2.1.7.- Organización y métodos de trabajo

(57) La organización del trabajo es una cuestión básica para el impulso de una acción sindical ofensiva y eficaz, capaz de dar respuesta de manera activa y directa a los problemas que afectan a la clase trabajadora.

(58) Los numerosos retos que tenemos de cara al futuro y el amplio abanico de temas sindicales y sociopolíticos a los que responder, nos obligan a dotarnos de una gran capacidad de prevenir, planificar, desarrollar y evaluar nuestro trabajo sindical.



(59) sin embargo, no es suficiente con organizar y planificar. Además de esto, es imprescindible estudiar y definir métodos de trabajo adecuados para desarrollar los planes de manera eficiente, aprovechando al máximo nuestro potencial y evitando las infrutilizaciones y las disfunciones. Estos métodos deben contemplar, a su vez, la posibilidad de evaluar objetivamente el trabajo para ir corrigiendo de manera permanente los errores y conseguir resultados cada vez más óptimos.

(60) En ese sentido, es fundamental que la militancia, especialmente las personas liberadas, adquiera la capacidad y los criterios necesarios tanto para organizar su tiempo de trabajo y militancia, como para desarrollarlo mediante los métodos más eficientes.

(61) Dentro de este apartado, es necesaria una intercomunicación permanente entre todas las estructuras del sindicato, desde la dirección a las secciones sindicales, para garantizar la información y la formación, tanto sobre temas sindicales y sociales como políticos y económicos. Esto es fundamental para el desarrollo de la lucha ideológica por parte de nuestra militancia.

(62) Los medios técnicos son muy importantes a la hora de abordar todo lo anterior y, aunque el sindicato dispone en este momento de los suficientes, debe ser una apuesta de futuro la renovación y el uso eficiente de los mismos, así como el reciclaje permanente en las nuevas tecnologías.

## 2.2. Estructura territorial

### 2.2.1. Consideraciones generales

(63) La estructura territorial debe integrar todas las dinámicas, tanto sindicales como políticas, que impulse el sindicato. Por lo tanto, es un ámbito de debate y aportación de carácter confederal.

(64) Las estructuras territoriales de carácter nacional (Comité Ejecutivo y Comité Nacional) y comarcal (Secretariado Comarcal) deben garantizar una composición y definición de tareas acordes al objetivo de impulsar un modelo sindical ofensivo, una intervención sociopolítica adecuada y un desarrollo organizativo que impulse permanentemente la participación activa de nuestra base social en la vida del sindicato.

### 2.2.2. Asamblea Comarcal de afiliadas y afiliados

(65) Estará integrada por las afiliadas y afiliados de la respectiva comarca.

#### (66) Funciones

- Velar por el cumplimiento en su ámbito de las resoluciones del Congreso y de los órganos de dirección
- Evaluar y aprobar los planes de trabajo anuales de la comarca.
- Debatir temas que afectan a la comarca y aportar reflexiones y propuestas al Secretariado Comarcal.
- Elegir a las personas representantes de la comarca para el Congreso.
- Elegir a las y los representantes titulares y suplentes de la comarca para la Asamblea Nacional.

### 2.2.3. Secretariado Comarcal

(67) El fortalecimiento del Secretariado Comarcal es uno de los mayores retos de este Congreso, ya que es fundamental para consolidar el conjunto del modelo organizativo. Tiene que ser un referente político y sindical sólido, con gran capacidad de planificación en su intervención y una composición que vertebré la comarca complementando lo territorial (las herri biltzarrak) con las responsabilidades sectoriales.

#### (68) Funciones:

- Desarrollar en su marco las directrices y dinámicas de trabajo planteadas a nivel nacional.
- Ejercer la representación e interlocución social, política e institucional en la comarca.
- Elaborar propuestas y definir planes de trabajo en función de la realidad sociolaboral, económica y política de su marco de actuación.
- Hacer de seguimiento y control de las dinámicas de trabajo planteadas.
- Establecer un plan de formación interno y una estrategia.
- Mantener, colectivamente, un nivel de control y seguimiento del conjunto de la acción sindical a través de los y las responsables sectoriales
- Dinamizar el Consejo Comarcal
- Impulsar y dinamizar las herri biltzarrak, la comunicación con las secciones sindicales y las políticas de acción sindical transversales como el plan de igualdad de oportunidades y los planes de euskaldunización.
- Organizar el trabajo en sedes, acción sindical, asesoría...
- Impulsar la afiliación y representatividad del sindicato.

“

”

(69) **Composición:**

- Secretaria o Secretario Comarcal
- Responsables sectoriales en la comarca
- Responsable de asesoría jurídica
- Responsables de herri biltzarrak
- Responsable de extensión del sindicato

(70) Esta composición básica puede sufrir variaciones en función del grado de evolución organizativa o de las características socioeconómicas, pues en alguna comarca puede darse el caso de que no sea necesaria la presencia de todos los sectores establecidos. Además, en el período intercongresual el Secretariado Comarcal deberá ir consolidando su estructura con:

- Responsable del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Responsable de salud laboral y medio ambiente
- Responsable de comunicación
- Responsable de normalización lingüística

(71) Las y los responsables de las secretarías técnico-económicas territoriales serán integrantes del Secretariado Comarcal donde tengan ubicada con asiduidad su militancia.

(72) Las Secretarías y Secretarios Comarcales de Bilbo, Donostialdea, Iruñaldea y Gasteiz-Errioxa asumirán responsabilidades de representación sociopolítica y de relaciones institucionales de carácter de herrialde. De la misma manera, la Secretaria o Secretario de Ipar Euskal Herria asumirá las de los tres herrialdes.

#### 2.2.4. Consejo Comarcal

(73) Es una estructura de debate y reflexión que tiene especial importancia para operativizar los planes de trabajo definidos en el Secretariado Comarcal. Tendrá una periodicidad mensual y estará dinamizado por el Secretariado Comarcal

(74) **Funciones:**

- Conocer los planes de trabajo e intervención que el Secretariado Comarcal define en su ámbito y participar en la gestión de los mismos.
- Disponer de un nivel de información de la vida interna y decisiones de la organización
- Desarrollar debates y aportaciones hacia el Secretariado Comarcal.

(75) **Composición:**

- Secretariado Comarcal
- Comités Comarcales sectoriales
- Liberadas y liberados con responsabilidades no comarcales
- Estructuras estables de las herri biltzarrak

#### 2.2.5. Comarcalización del sindicato

(76) La estructura territorial estará organizada en 17 comarcas:

- Ipar Euskal Herria
- Donostia-Hernani
- Oarso-Bidasoa
- Tolosa-Goierni

- Kosta-Urola
- Debaldea
- Bilbo
- Eskumaldea
- Ezkerraldea
- Durangaldea
- Busturialdea-Lea
- Hego Uribe-Arratia
- Gasteiz-Errioxa
- Aiara
- Iruñaldea-Pirineoak
- Sakana-Larraun
- Erribera-Erdialdea

### 2.2.6. Herri biltzarra

(77) La existencia de una herri biltzarra debe suponer que la presencia del sindicato en las empresas de un pueblo o zona se irradia al conjunto de la sociedad local. Una de sus labores fundamentales es la extensión del sindicato en su ámbito, para lo que es imprescindible conocer el tejido productivo, el componente social y la situación laboral.

(78) Las herri biltzarrak deben proyectar y desarrollar las propuestas socioeconómicas y sociopolíticas en su ámbito respectivo, haciendo de LAB una referencia social, un proyecto intrínsecamente ligado a un cambio político y social

(79) Las características del modelo organizativo de LAB nos llevan a considerar en muchas ocasiones una herri biltzarra como una estructura zonal y no estrictamente local. El sindicato tiene que elaborar un plan concreto de definición e impulso de las herri biltzarrak

Comarca	Herri biltzarrak
Ipar Euskal Herria	Baiona, Zuberoa
Donostia-Hernani	Donostia, Hernani, Lasarte-Usurbil
Oarso-Bidasoa	Irun, Orereta-Pasaia, Oiartzun
Tolosa-Goierri	Tolosa, Beasain-Ordizia, Legazpia
Kosta-Urola	Zarautz, Azpeitia
Debaldea	Eibar, Elgoibar, Arrasate, Bergara, Oinati
Bilbo	Bilbo
Eskumaldea	Erandio, Sondika, Mungia
Ezkerraldea	Barakaldo, Santurtzi, Zalla
Durangaldea	Durango, Zornotza, Elorrio, Ermua
Busturialdea Lea	Gernika, Ondarroa, Lekeitio, Bermeo
Hego Uribe-Arratia	Basauri, Galdakao, Igorre
Gasteiz-Errioxa	Gasteiz, Agurain, Oion
Aiara	Laudio, Amurrio, Orduña
Iruñaldea- Pirineoak	Iruñea, Elizondo, Bera-Lesaka, Atarrabia, Zangoza
Sakana-Larraun	Altsasu-Etxarri, Irurtzun, Leitza
Erribera-Erdialdea	Lizarrak, Tafalla, Tuterak, Biana

“

”

(80) **Funciones:**

- Establecer una comunicación permanente con las empresas y la afiliación en su ámbito
- Establecer un plan de acercamiento e intervención sindical hacia la pequeña empresa.
- Impulsar las dinámicas confederales.
- Analizar los problemas socioeconómicos de su ámbito y, a tal efecto, hacer un seguimiento de las políticas institucionales locales.
- Mantener relaciones y colaborar con los movimientos sociales en su ámbito

(81) **Composición:**

- Responsable de la herri biltzarra
- Representantes de secciones sindicales más importantes del pueblo o zona
- Responsable de extensión del sindicato

(82) La estructura de la herri biltzarra debe estar abierta a la participación de cualquier afiliada o afiliado.

**2.2.7. Secciones sindicales**

(83) Las secciones sindicales son la estructura básica de la organización y tienen que desarrollar las líneas de trabajo, pensamiento e intervención del sindicato en cada centro de trabajo. Las personas afiliadas deben sentirse parte de un proyecto que tiene unas señas de identidad globales y, asimismo, unas líneas o prioridades de trabajo según las especificidades de cada sector o centro de trabajo.

(84) Cada sección sindical debe tener una mecánica de trabajo establecida y referente para la afiliación de cada centro de trabajo. Para ello, la dinamización de una sección sindical necesita instrumentos de comunicación permanente con la afiliación para lograr que ésta participe activamente en este ámbito organizativo básico. Hay que evitar el delegacionismo mediante una labor permanente de información y lucha ideológica.

(85) En ese sentido, cada sección sindical deberá tener una persona responsable de esa tarea de información y estímulo permanente sobre cuestiones internas de la empresa o específicas del conjunto de la organización.

**2.2.8. La estructura sectorial comarcal**

(86) El modelo de estructura comarcal que planteamos en este Congreso tiene en las responsabilidades sectoriales de comarca uno de sus pilares fundamentales. Estas responsabilidades comarcales sectoriales, además de dinamizar su sector en la comarca (acción sindical, negociación colectiva, elecciones, etc.), participan en el Secretariado Comarcal de la vida y planes de intervención confederal del sindicato y deben cumplir un papel fundamental a la hora de organizar y dinamizar la acción sindical y la intervención sociopolítica.

(87) Las responsabilidades sectoriales comarcales forman parte, a su vez, de una estructura nacional sectorial que tiene que definir y evaluar la intervención sindical y las políticas sectoriales. En ese sentido, deberán crear una red de comunicación y una estructura de trabajo estable con las secciones sindicales de la comarca para el impulso y la dinamización de las mismas.



## **2.3. Estructura sectorial**

### **2.3.1. Consideraciones generales**

(90) Cada sector se dotará de una estructura propia para la dinamización de la intervención sindical y socioeconómica en su ámbito y la definición y el desarrollo de unos planes de trabajo que impulsen un sindicalismo dinámico y ofensivo.

(91) La dirección del sector -Ejecutivo Sectorial- estará integrada en la dinámica nacional y el resto de la estructura trabajando y definiendo la acción sindical y socioeconómica a desarrollar.

(92) Aunque la estructura territorial es la que canaliza la actividad global del sindicato la estructura sectorial coadyuga a su desarrollo con su presencia en el Comité Nacional y los Secretariados Comarcales.

(93) Las responsabilidades subsectoriales que se puedan definir para el desarrollo de la acción sindical, en ocasiones de carácter coyuntural, tendrán un perfil integral dentro de la estructura comarcal.

### **2.3.2. Reordenación sectorial**

(94) El modelo organizativo que pretendemos impulsar, con una mayor integración del sector en la estructura territorial, exige una readecuación sectorial que garantice que todos los sectores estén presentes en los diferentes Secretariados Comarcales. La propuesta que se realiza es la siguiente:

- Metal
- Construcción, Químicas, y afines
- Servicios
- Administraciones y Sanidad
- Enseñanza
- Transportes y Mar

(95) Esta reordenación nos permite una interrelación más adecuada entre la estructura sectorial y la territorial y un redimensionamiento de los recursos humanos en el organigrama del sindicato. Esto conllevará una importante remodelación de los esquemas de trabajo y las políticas de recursos de algunos sectores.

### **2.3.3. Asamblea Nacional Sectorial**

(96) Es el máximo órgano del sector y se constituirá inmediatamente después del Congreso para poner en marcha el conjunto del organigrama territorial y sectorial

#### **(97) Funciones**

- Determinar la composición del Comité Ejecutivo Sectorial y Comité Nacional Sectorial
- Elegir las personas integrantes del sector que estarán presentes en la Asamblea Nacional Confederada
- Elegir responsables subsectoriales.
- Nombrar los y las responsables sectoriales comarcales, de acuerdo a la estructura territorial
- Establecer las líneas de trabajo e intervención sectorial.
- Evaluar anualmente el desarrollo de los planes de trabajo y la intervención sindical.

(98) **Composición**

- Comité Nacional Sectorial
- Comités Comarcales Sectoriales más un número de personas variable por cada comarca, en base al índice de de afiliación, hasta llegar a las 150 personas.

### 2.3.4. Comité Nacional Sectorial

(99) **Funciones**

- Definir los planes de trabajo y acción sindical en el sector
- Evaluar la actividad sectorial o subsectorial
- Proponer a la Asamblea Nacional Sectorial las personas del sector que serán integrantes de la Asamblea Nacional confederal

(100) **Composición**

- Ejecutivo sectorial
- Responsables comarcales sectoriales

(101) En el caso del sector de Administraciones y Sanidad, en la estructura nacional estarán presentes los y las responsables de la asesoría jurídica de dicho sector.

### 2.3.5. Comité Ejecutivo Sectorial

(102) El Comité Nacional de cada sector se dotará de un Comité Ejecutivo Sectorial y definirá su composición.

(103) **Funciones**

- Representación sectorial y relaciones sindicales e internacionales del sector.
- Dinamizar la estructura nacional del sector.
- Organización, afiliación y elecciones sindicales.
- Desarrollar la estructura sectorial, la negociación colectiva y la acción sindical
- Controlar y evaluar de la actividad sindical y socioeconómica en el sector

(104) Asimismo, cada sector, de acuerdo con el Comité Nacional confederal, determinará los subsectores que con carácter propio existirán en su sector. Estos subsectores, que deberán estar definidos antes de la celebración del 6º Congreso, tendrán representación como tal en el Comité Ejecutivo Sectorial

### 2.3.6.- Comité Comarcal Sectorial

(105) **Funciones**

- Aportar al Secretariado Comarcal y desarrollar sus decisiones.
- Impulsar la acción sindical del sector en la comarca.
- Dinamizar las secciones sindicales.
- Participar en el Consejo Comarcal.
- Extensión del sindicato

(106) **Composición**

1. Metal

- Responsable comarcal de Metal
- Representantes de secciones sindicales de la comarca



2. Construcción, químicas y afines

- Responsable comarcal de construcción
- Responsable comarcal de químicas
- Responsable comarcal de papel y artes graficas
- Responsables de secciones sindicales del sector

3. Enseñanza

- Responsable comarcal sectorial
- Responsable comarcal de enseñanza pública
- Responsable comarcal de enseñanza privada
- Responsable comarcal de ikastolas
- Responsable de universidad en las capitales
- Responsable de servicios de enseñanza en las capitales

4. Administración-Sanidad

- Responsable comarcal sectorial
- Responsable de administración local y foral
- Responsable de administración autonómica en capitales
- Responsable de administración del estado en capitales
- Responsable de empresas públicas en capitales
- Responsable comarcal de sanidad pública
- Responsable comarcal de sanidad privada
- Responsable comarcal de servicios sociocomunitarios

5. Servicios

- Responsable comarcal sectorial
- Responsable de limpieza en capitales
- Responsable de hostelería en capitales
- Responsable de finanzas en capitales
- Representantes de secciones sindicales

6. Transportes y Mar

- Responsable comarcal sectorial
- Responsable comarcal de transporte
- Responsable comarcal de transporte ferroviario, en algunos casos
- Responsable comarcal de mar, en algunos casos
- Responsable comarcal de pesca, en algunos casos
- Representantes de secciones sindicales

**2.3.7. Estructura subsectorial**

(107) Cada sector valorará las características de los subsectores que deban tener una estructura estable de coordinación y funcionamiento. Teniendo siempre en cuenta que no podemos impulsar una dinámica subsectorial atomizada en pequeños núcleos de actividad.

(108) Cada responsable subsectorial abordará una estructuración estable que le permita trabajar y desarrollar un modelo sindical ofensivo y planificado. Las características específicas de cada subsector definirán ese núcleo organizado.

(109) La responsabilidad subsectorial estará integrada en la estructura comarcal.

### 2.3.8. Asamblea sectorial o subsectorial de delegadas y delegados

(110) La Asamblea sectorial o subsectorial de delegadas y delegados no será un órgano estable del sindicato y su utilización deberá responder a una coyuntura concreta o a una necesidad puntual de la acción sindical. En todo caso, estará dinamizada por el Ejecutivo Sectorial.

## 2.4. Una dirección al servicio de un modelo sindical

### 2.4.1. Congreso

(111) Es el órgano supremo de debate y decisión del sindicato.

#### (112) Funciones:

- Fijar la estrategia general y de intervención.
- Aprobar o modificar la estructura organizativa.
- Reformar los Estatutos.
- Elegir el Comité Nacional.
- Elegir la Comisión de Garantías.
- Elegir la Comisión de Control de Finanzas.

#### (113) Composición:

El Congreso estará integrado por 500 personas. La elección de esta representación se realizará en las asambleas comarcales de afiliadas y afiliados y la representación que le corresponde a cada comarca será proporcional a su afiliación. Todas las responsabilidades del Comité Nacional serán directamente integrantes del Congreso.

### 2.4.2. Asamblea Nacional

(114) Es el máximo órgano de debate y decisión en el periodo intercongresual.

#### (115) Funciones:

- Convocar el Congreso y aprobar sus normativas.
- Velar por el cumplimiento de las resoluciones del Congreso.
- Tratar temas no abordados en el Congreso que por su importancia superen a los restantes órganos de dirección.
- Establecer las líneas de intervención anuales y asumir un protagonismo central en la evaluación de las mismas.
- Definir y evaluar los planes de carácter estratégico y transversal en la intervención del sindicato: Plan de Igualdad de Oportunidades, normalización lingüística, etc.
- Modificar las cuotas.
- Cubrir las vacantes que se produzcan en los órganos de dirección, a propuesta del Comité Nacional.
- Decidir la adhesión a organismos internacionales.
- Aprobar el reglamento de la Comisión de Garantías.
- Normalizar el funcionamiento de la Comisión de Finanzas.
- Aprobar el reglamento de régimen interno por el que se regulan las relaciones laborales del personal contratado por LAB.
- A propuesta del Comité Nacional, decidir el cese de cualquier persona integrante de dicho órgano de dirección.
- Decidir la convocatoria o apoyo de huelgas generales de carácter nacional.
- Ampliar el número de integrantes del Comité Nacional y el Comité Ejecutivo por causas o necesidades organizativas de carácter excepcional.

(116) Composición (150 personas):

“

”

- 40 del Comité Nacional
- 8 responsabilidades nacionales no ubicadas en estructuras, que serán elegidas en la Asamblea Nacional a propuesta del Comité Nacional.
- 51 por comarcas. Cada comarca elegirá tres personas para la Asamblea Nacional.
- 51 por sectores. Cada sector elegirá cuatro personas y, para ello, se tendrá en cuenta la realidad subsectorial existente en cada uno de ellos. El resto de componentes, hasta 51, se elegirán en función de la afiliación de cada sector.

(117) La condición de integrante de la Asamblea Nacional es nominal y las personas que lo componen deben saber que su asistencia es obligatoria y preferente ante otro tipo de reuniones. Al efecto se ratifica el reglamento de funcionamiento interno vigente.

### 2.4.3. Comité Nacional

(118) Es el órgano de dirección del sindicato y será elegido en el Congreso con una vigencia de cuatro años.

#### (119) Funciones:

- Llevar a la práctica las resoluciones del Congreso y de la Asamblea Nacional.
- Convocar la Asamblea Nacional.
- Aprobar los planes de trabajo, establecer objetivos y hacer balance periódico de los mismos, en todos los ámbitos de la organización.
- Formar las comisiones de trabajo que considere necesarias para el cumplimiento de sus tareas.
- Elegir a los y las representantes del sindicato para las diversas instituciones y entidades.
- Proponer a la Asamblea Nacional la elección o cese de cualquiera de las personas integrantes del Comité Nacional, así como la ampliación del Comité Ejecutivo o del propio Comité Nacional
- Reflexionar y aportar claves sobre las coyunturas políticas y sociales tanto al conjunto de la militancia y la afiliación como a la sociedad vasca.
- Realizar el seguimiento de las políticas sociales, económicas e industriales.
- Aprobar el presupuesto anual del sindicato, para lo que ha de realizar el consiguiente seguimiento y valoración de los balances y cuentas de resultados.
- Decidir la personación del sindicato ante los juzgados y tribunales en litigios de cualquier clase.

#### (120) Composición (40 personas):

- 10 del Comité Ejecutivo
- 17 secretarías o secretarios comarcales
- 6 secretarías o secretarios sectoriales
- 7 secretarías o secretarios confederales que no pertenezcan al Comité Ejecutivo:
- Secretaria o Secretario de Relaciones Internacionales
- Secretaria o Secretario Económica
- Secretaria o Secretario Jurídica
- Secretaria o Secretario de Finanzas
- Secretaria o Secretario de Formación
- Secretaria o Secretario de la Juventud
- Secretaria o Secretario de la Mujer

### 2.4.4. Comité Ejecutivo

(121) El Comité Ejecutivo deberá tener una gran capacidad de trabajo y dinamización en la acción sindical y en la sociopolítica, así como en las iniciativas y propuestas para ir avanzando en el desarrollo del MVRL y el ESEV. Para ello, se tiene que configurar un equipo de trabajo cohesionado y evitar la disociación entre lo político y lo sindical que se ha venido dando en los últimos tiempos.

(122) Este carácter de equipo demanda compromiso y esfuerzo para hacer realidad ese trabajo en común mediante una colaboración estrecha por parte de sus integrantes. Ésta es la única garantía para dotarle de una capacidad de producción colectiva hacia el conjunto de la organización y factor clave para avanzar en cohesión interna.

(123) El modelo de dirección que pretendemos desarrollar exige que el Comité Ejecutivo mantenga una comunicación permanente con las estructuras territoriales y sectoriales, y sepa combinar las dinámicas generales con su presencia y aportación a problemas concretos desde un espíritu de colaboración.

(124) La composición del Comité Ejecutivo tiene ir en consonancia con una renovación equilibrada de la organización en una fase donde es necesario dar entrada a militantes jóvenes en todas los ámbitos del sindicato.

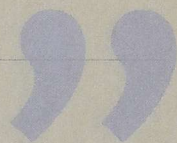
#### (125) **Funciones**

- Convocar y dinamizar el Comité Nacional.
- Ejecutar las decisiones del Comité Nacional y velar por el cumplimiento de los planes de trabajo definidos.
- Proponer iniciativas y líneas de intervención al Comité Nacional.
- Gestionar las relaciones sindicales de carácter confederal y asumir la representación del sindicato ante todo tipo de instancias.
- Realizar el seguimiento y velar por el cumplimiento de los presupuestos anuales y controlar la evolución económica del sindicato.
- Establecer un flujo permanente de comunicación y participación con las estructuras territoriales y sectoriales, y estar en disposición de colaborar con ellas ante cualquier problema concreto.
- Proponer al Comité Nacional a los y las representantes del sindicato en las diversas instituciones y entidades.
- Proponer la contratación del personal al Comité Nacional.

#### (126) **Composición** (10 integrantes):

- Secretaria o Secretario General
- Secretaria o Secretario Adjunta a la Secretaría General
- Secretaria o Secretario de Organización
- Secretaria o Secretario de Comunicación y relaciones sindicales y sociopolíticas
- Secretaria o Secretario de Acción Sindical por el Marco Vasco de Relaciones Laborales (Empleo, Política Institucional, Salud Laboral y Medio Ambiente,...)
- Secretaria o Secretario de Acción Sindical por el Espacio Socio-económico Vasco (Política Fiscal, Infraestructuras, Vertebración Territorial,...)
- Secretaria o Secretario de Política Social, Inmigración y Pensionistas.
- Secretaria o Secretario de Acción Sindical Intersectorial para metal, construcción-químicas y transportes-mar.
- Secretaria o Secretario de Acción Sindical Intersectorial para enseñanza, servicios y administraciones-sanidad.
- Secretaria o Secretario de Políticas Transversales

(127) Para tratamiento de temas específicos se planteará la presencia de las responsabilidades correspondientes



#### 2.4.5. Comisión de Acción Sindical

(128) Es un instrumento de trabajo, reflexión y coordinación de la acción sindical. Estará dinamizada por las Secretarías de Acción Sindical Intersectorial.

##### (129) Funciones:

- Hacer seguimiento de la acción sindical.
- Evaluar los planes de trabajo de los sectores.
- Aportar en torno a la acción sindical al Comité Ejecutivo y al Comité Nacional.

##### (130) Composición:

- Secretarías o Secretarios de Acción Sindical Intersectorial
- Secretaria o Secretario de Políticas Transversales
- Secretarías o Secretarios Sectoriales
- Secretaria o Secretario de la Juventud
- Secretaria o Secretario de la Mujer
- Secretaria o Secretario Económico
- Secretaria o Secretario de Normalización Lingüística
- Técnica o Técnico de Salud Laboral

(131) Para temas específicos a considerar podrán requerir la presencia de otras responsabilidades del sindicato. Asimismo, se valorará la conveniencia de la realización de reuniones de trabajo con responsables comarcales para el tratamiento de temas de dimensión provincial que necesiten de análisis y respuesta.

#### 2.4.6. Comisión de desarrollo del marco vasco de relaciones laborales y espacio socioeconómico vasco

(132) Esta comisión definirá y hará seguimiento de los planes de trabajo e intervención en relación a los citados espacios estratégicos. Su dinamización será responsabilidad de la Secretaría Adjunta a la Secretaría General.

##### (133) Funciones

- Integrar la actividad de cada responsable de acción sindical, estudiar o contrastar iniciativas y presentar propuestas al Comité Ejecutivo y al Comité Nacional
- Hacer seguimiento de los planes de trabajo en relación al MVRL y el ESEV

##### (134) Composición:

- Secretaria o Secretario Adjunto a la Secretaría General
- Secretaria o Secretario para el MVRL
- Secretaria o Secretario para el ESEV
- Secretaria o Secretario de Política Social.
- Secretaria o Secretario Económico
- Secretaria o Secretario Jurídico

#### 2.4.7. Consejo de Acción Sindical

(135) Organismo de consulta y reflexión de convocatoria semestral que estará dinamizado por la comisión de Acción Sindical. Tendrá carácter de seminario de trabajo para abordar temas de acción sindical que afecten a los diferentes ámbitos de responsabilidad.

(136) **Composición:**

- Todas las personas integrantes de la Comisión de Acción Sindical y de la Comisión para el desarrollo del MVRL y el ESEV
- Responsables subsectoriales
- Responsables sectoriales comarcales

### 2.4.8. Comisión de Organización

(137) El desarrollo organizativo necesita una comisión de planificación y evaluación de funcionamiento permanente.

(138) **Funciones:**

- Política de recursos y desarrollo organizativo.
- Definir los espacios y sujetos para los planes de formación.

(139) **Composición:**

- Secretaria o Secretario de Organización
- Secretaria o Secretario de Formación
- Secretarias o Secretarios Sectoriales
- Secretarias o Secretarios Comarcales

### 2.4.9. Comisión de Extensión del Sindicato

(140) El sindicato debe disponer de un instrumento organizativo que impulse una acción ofensiva en política de afiliación y elecciones sindicales. Esta comisión de carácter nacional establecerá un plan de trabajo para activar las responsabilidades de extensión del sindicato ubicadas en otras estructuras inferiores

(141) **Funciones:**

- Controlar y hacer seguimiento de afiliación y elecciones sindicales.
- Definir el plan de afiliación y su posterior seguimiento por estructuras territoriales y sectoriales.
- Activar y participar en el desarrollo de los planes de afiliación y políticas de impulso de la representatividad del sindicato.
- Elaborar balances y evaluaciones.

(142) **Composición:**

- Secretaria o Secretario de Organización
- Secretaria o Secretario de Finanzas
- Responsable de Afiliación
- Responsables de herriede de Extensión del Sindicato

“

”

## **2.5. Secretarías**

### **2.5.1. Secretaría Económica**

(143) **Funciones:**

- Elaborar informes económicos y sociolaborales periódicos.
- Estudiar y analizar los presupuestos de las diferentes instituciones.
- Asesoría técnico-económica a empresas y sectores.
- Participar en diferentes organismos institucionales.

(144) **Composición:**

- Secretaria o Secretario Económico (Integrante del Comité Nacional)
- Responsables territoriales de la Asesoría Técnico-Económica

### **2.5.2. Secretaría Jurídica**

(145) **Funciones:**

- Coordinar la asesoría jurídica en el sindicato.
- Realizar seguimiento legislativo.
- Elaborar informes sobre leyes, reformas, normativas, etc. para las estructuras territoriales y sectoriales.
- Colaborar con la responsabilidad de Formación.

(146) **Composición:**

- Secretaria o Secretario Jurídico (Integrante del Comité Nacional)
- Responsables comarcales de asesoría jurídica

### **2.5.3. Secretaría de Relaciones Internacionales**

(147) **Funciones:**

- Desarrollar la política de relaciones internacionales del sindicato.
- Representar al sindicato fuera de Euskal Herria.

(148) **Composición:**

- Secretaria o Secretario de Relaciones Internacionales (Integrante del Comité Nacional)
- Colaborador o colaboradora de la Secretaría de Relaciones Internacionales
- Responsables de relaciones internacionales de los sectores

### **2.5.4. Secretaría de Finanzas**

(149) **Funciones:**

- Controlar la economía y la contabilidad del sindicato.
- Elaborar presupuestos y balances, y controlar la evolución de los mismos.
- Gestionar la afiliación.

(150) **Composición:**

- Secretaria o Secretario de Finanzas (Integrante del Comité Nacional)
- Responsable de Contabilidad
- Responsable de Gestión
- Responsable de Presupuestos y Balances
- Responsable de Afiliación

## 2.5.5. Secretaría de la Juventud

### (151) Funciones:

- Dinamizar la presencia y aportación de los y las jóvenes en el sindicato.
- Impulsar la alianza estratégica en las comarcas.

### (152) Composición:

- Secretaria o Secretario de la Juventud (Integrante del Comité Nacional)
- Equipo de carácter nacional

## 2.5.6. Secretaría de la Mujer

### (153) Funciones:

- Impulsar el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades.

### (154) Composición:

- Secretaria o Secretario de la Mujer (Integrante del Comité Nacional)
- Responsable técnico o técnica del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Responsables comarcales del Plan de Igualdad de Oportunidades

## 2.5.7. Secretaría de Formación

### (155) Funciones:

- Establecer y gestionar un Plan de Formación para la militancia del sindicato.
- Dinamizar la Fundación Ipar Hegoa.

### (156) Composición:

- Secretaria o Secretario de Formación (Integrante del Comité Nacional)
- Responsable de gestión y representación en materia de formación.
- Dinamizador o dinamizadora de la Fundación Ipar Hegoa.

## 2.5.8. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

### (157) Funciones:

- Dinamizar la integración de la salud laboral en nuestra acción sindical.
- Elaborar informes, estudios y campañas.
- Establecer mecanismos de formación de delegadas y delegados.
- Asesorar nuestra acción sindical.

### (158) Composición:

- Secretaria o Secretario para el Marco Vasco de Relaciones Laborales (Integrante del Comité Ejecutivo).
- Responsables de salud laboral de herrialde y, progresivamente, responsables comarcales.
- Técnicos y técnicas de salud laboral a nivel nacional.

## 2.5.9. Secretaría de Normalización Lingüística

### (159) Funciones:

- Impulsar el plan estratégico EUSLAB en el conjunto del sindicato y en el espacio socio-laboral.

“

”

(160) **Composición:**

- Secretaria o Secretario de Políticas Transversales (Integrante del Comité Ejecutivo).
- Director o directora técnica de EUSLAB.
- Personas de diferentes estructuras o ámbitos ligadas a la normalización lingüística.

**2.5.10. Secretaría de Inmigración**

(161) **Funciones:**

- Realizar un diagnóstico sobre la realidad de la inmigración en Euskal Herria
- Realizar u seguimiento permanente de las problemáticas de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes.
- Proponer líneas de actuación social sindical e institucional
- Impulsar la participación de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en el sindicato y la integración de sus reivindicaciones y aportaciones en nuestra intervención sindical.

(162) **Composición:**

- Secretaria o Secretario de Política Social, Inmigración y Pensionistas (integrante del Comité Ejecutivo).
- Responsable de Inmigración
- Equipo a ir definiendo en cada herrialde o comarca

**2.5.11. Secretaría de Pensionistas**

(163) **Funciones:**

- Profundizar en los problemas específicos de las y los pensionistas.
- Establecer una referencia pública de LAB, por medio de la configuración y coordinación de grupos organizados de este colectivo.

(164) **Composición:**

- Secretaria o Secretario de Política Social, Inmigración y Pensionistas (integrante del Comité Ejecutivo).
- Responsable de pensionistas
- Equipo a ir definiendo en cada herrialde o comarca.



## 2.7. Comisiones especiales

### 2.7.1. Comisión de Garantías

(167) Es la estructura que asegura el respeto a las decisiones del Congreso Confederal y a los Estatutos; es responsable de su interpretación y de resolver los recursos que en materia disciplinaria se presenten, tanto individuales como colectivos.

#### (168) Composición

Una presidenta o un presidente, cuatro vocales y dos suplentes, las o los cuales se elegirán en el Congreso Confederal, a propuesta del Comité Nacional. De las cinco personas titulares, dos, como máximo, podrán ser integrantes del Comité Nacional. El presidente o presidenta tendrá la responsabilidad de recepcionar los informes y convocar a la Comisión.

#### (169) Funciones

- Interpretación de los Estatutos.
- Intervención en los conflictos que surjan entre las personas afiliadas, entre éstas y cualquier órgano, y entre distintos órganos.

(170) La Comisión de Garantías sólo actuará cuando sea requerida por escrito su intervención y estrictamente en el ámbito del conflicto. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta.

### 2.7.2. Comisión de Control de Finanzas

#### (171) Composición

Una presidenta o un presidente, cuatro vocales y dos suplentes, las o los cuales se elegirán en el Congreso Confederal, a propuesta del Comité Nacional. Sus componentes no podrán ocupar cargo alguno en la Dirección del Sindicato (Comité Ejecutivo y Comité Nacional).

#### (172) Funciones

- Revisar el estado de la tesorería y el cumplimiento de lo establecido en este tema
- Elaborar un informe cada dos años, salvo que se solicite con anterioridad, a propuesta del Comité Nacional, de lo que informará a la Asamblea Nacional.

