

7.

Biltzar Nagusia

EUSKAL HERRIA GORRIRA
Aldaketa **borrokaz**
borroka eragin

Ponentzia

Antolakuntza



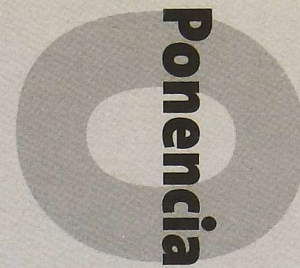
Zbkia

**ZA
BAI
TZEN**

TXT 20192

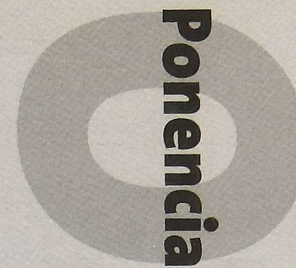
DOKUMENTAZIO
ZENTROA

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo



Ponencia organización

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo



Índice

1. INTRODUCCION.....	5
2. BALANCE Y DEFINICION DE LAS BASES DE FUTURO	9
2.2.-Un proyecto, múltiples intervenciones	
2.3.-Un modelo eficaz, clave de nuestra intervención	
3. DOS COLUMNAS, UN SOLO EDIFICIO.....	15
3.1. Estructuras básicas	
3.2. Estructura territorial	
3.3.-Sectorialización	
3.4.-Ámbito Confederal	
3.5.-Ámbitos de intervención específicos: autónomos y autónomas-inmigración-persona con discapacidad-pensionistas-economía social	
4. LA ESTRUCTURACION DE NUESTRO MODELO	31
4.1.-Órganos confederales	
4.2.-Estructura territorial	
4.3.-Sectorialización	
4.4.-Comisiones	
4.5.-Secretarías	
4.6-Gabinetes	
4.7.-Áreas	

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo



1. Introducción

1. Este 7º Congreso que ahora abordamos es especial, si lo comparamos con el anterior, ya que, además de los debates propios de cualquier Congreso, debemos dar vía a un proceso de renovación.

2. Hace cuatro años, en el 6º Congreso, comenzamos a hablar del relevo en el sindicato. Ciertas decisiones que tomamos en el mismo Congreso estaban dirigidas a ello. Esos pasos los reflejamos situando militantes "jóvenes" en responsabilidades confederales (Comité Ejecutivo y Comité Nacional), para que fueran haciendo su recorrido en las dinámicas del sindicato, tanto internas como externas. Dicho de otra manera, empezamos a preparar el cambio generacional que previmos y anunciamos en el 6º Congreso.

3. En estos cuatro años, la apuesta realizada en el sindicato ha dado sus frutos, toda una nueva generación se ha extendido en todos los ámbitos del sindicato (secciones sindicales, delegadas y delegados, comarcas y sectores). Han asumido responsabilidades y compromisos, han desarrollado dinámicas e intervenciones y han ganado peso y referencialidad tanto dentro como fuera del sindicato.

4. Ha llegado el momento que hemos estado preparando durante estos cuatro años y en este 7º Congreso nos toca profundizar la vía abierta por el sindicato en el 6º Congreso, abordando un proceso propio de relevo de la dirección que lo ha diseñado y guiado.

5. Los cambios provocan dudas e inquietudes en todos los ámbitos de la vida y en el sindicato no tenemos vacuna alguna para evitarlo. En los próximos meses nos tendremos que amoldar a personas, situaciones y formas de funcionar nuevas o renovadas.

6. Ante esto, debemos pedirlos de nuevo a vosotros y vosotras, a nuestra militancia, confianza y compromiso. Confianza, para que la gente que coge distintas responsabilidades pueda hacer una transición y un recorrido "tranquilo" en la medida de lo posible; compromiso, porque la implicación y dedicación que hasta ahora habéis demostrado para con el proyecto nos serán imprescindibles de ahora en adelante para poder desarrollar el mismo con las energías necesarias.

7. Antes de avanzar en nuestras reflexiones, queremos hacer un reconocimiento a la labor de toda una generación que ha conformado, dinamizado y dirigido este sindicato desde su comienzo. En este momento tenemos más presente que nunca el recuerdo de todos los compañeros y compañeras que no están físicamente a nuestro lado.

8. LAB es un sindicato nacional. El único sindicato nacional vasco. Esta aseveración no es un título, no es algo testimonial, no es algo simbólico. Cuando en el año 2000 el sindicato se extendió a todos los territorios de Euskal Herria, quisimos con ello responder a dos objetivos o dos necesidades:

Ponencia

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo

9. Por un lado, para responder desde el prisma de una estrategia global a las necesidades –generales o locales- socioeconómicas que surgen en todos los rincones de Euskal Herria. Dicho de otra manera, para ofrecer una alternativa a toda Euskal Herria.

10. Por otro lado, para activar a la clase trabajadora de toda Euskal Herria alrededor de las reivindicaciones de nuestro proyecto sociopolítico.

11. Si analizamos el camino que comenzamos en ese año 2000, está claro que hemos realizado avances significativos. El sindicato en estos siete años ha demostrado que tiene capacidad para responder a la problemática sociolaboral en todos los territorios de Euskal Herria.

12. Pero en este análisis, además de lo que hacemos, hay que tener en cuenta, también, cómo lo hacemos. Es cierto que hoy en día el sindicato tiene capacidad para llegar e incidir a todos los rincones de Euskal Herria, pero todavía muchas intervenciones que llevamos a cabo no han superado la división institucional que sufre nuestro pueblo.

13. La realidad sociopolítica impuesta en nuestro pueblo condiciona el carácter nacional de nuestro sindicato. Nuestros planteamientos generales necesitan adecuarse a tres realidades institucionales y, al mismo tiempo, también nos encontramos en la necesidad de responder a las dinámicas que surgen de cada núcleo institucional.

14. En este escenario, la realidad organizativa que tiene el sindicato en cada zona creada por la división sociopolítica también influye. Influye a la hora de socializar nuestros planteamientos, tanto nacionales como territoriales; en los ritmos en los que trabajarlos; en la activación de las propias fuerzas, etc.

15. Todas y todos tenemos claro el reto que supone ser un sindicato nacional. Pero el sindicato, para poder superar esa realidad que hemos dibujado en los anteriores párrafos, debe hacer apuestas serias y con perspectiva.

16. La necesidad de estas apuestas es aún mayor a la hora de poner en marcha adecuadamente el proceso de cambio que el sindicato está viviendo en este momento, así como para definir nuestra intervención sociopolítica ante la coyuntura política actual.

17. Queremos finalizar este repaso con una mirada al recorrido que ha realizado el sindicato durante estos 8 años en Ipar Euskal Herria.

18. Estos años han sido duros en todos los terrenos. Hemos tenido que construir nuestra opción sindical desde cero, por encima de la negación de la administración y de la patronal y de los obstáculos y las agresiones de sindicatos hoy hegemónicos.

19. Sin embargo, hemos conseguido definir y construir nuestro espacio, hemos creado nuevas dinámicas en el sindicalismo de Ipar Euskal Herria, forzando el cambio de posición de los demás sindicatos. Hemos conseguido ser un nuevo referente: un sindicalismo alternativo, renovado y más directo, ante el sindicalismo convencional y caduco presente en Ipar Euskal Herria.

20. Todavía hay mucho por hacer, debemos continuar desarrollando la sectorialización y profundizando en la dinamización de las asambleas locales. Debemos llenar de contenido estas dos estructuras, ya que son la base del sindicalismo fresco y directo que queremos desarrollar con especial énfasis en Ipar Euskal Herria.

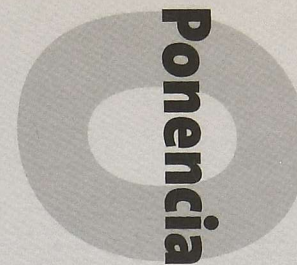
21. El sindicato debe profundizar su discurso. En los próximos meses tenemos que desarrollar un diseño a largo plazo, aumentando nuestra interlocución con los agentes políticos, sociales y económicos y construyendo alternativas socioeconómicas ante el modelo jacobino que nos imponen.

22. Tenemos que mejorar la formación de las nuevas y nuevos militantes y delegados, y hacer una apuesta seria y eficaz para la extensión del sindicato. En los próximos años debemos aumentar la legitimidad y referencialidad que hemos conseguido en nuestro recorrido tanto a nivel social como de movilizaciones.

23. Además, en el 2008 tenemos de nuevo el desafío de las elecciones a Proud'hommes. Nuestro objetivo es superar los resultados que conseguimos en el 2002, recogiendo los frutos de estos años.

24. Nuestro sindicato siempre se ha caracterizado por llevar a cabo un sindicalismo comprometido. En nuestro modelo palabras como militancia o compromiso

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo



2. Balance y definición de las bases de futuro

no son sólo referencias sueltas que aparecen escritas en el papel. Dentro de nuestro proyecto esas dos palabras conforman un binomio inexcindible.

25. En estos tiempos, parece que hablar de militancia y de compromiso sea hablar de un modelo que está anticuado. En la sociedad actual, los valores que extiende el neoliberalismo poco tienen que ver con estos dos términos, más aún, son completamente antagónicos. Pero, sin embargo, en este siglo XXI que acabamos de comenzar ambos conceptos mantienen igual que hace 30 años todo su significado y vigencia.

26. LAB ha sido, desde sus comienzos, un sindicato basado en su militancia y así será, también, en adelante; por eso, el modelo de militancia (el modelo de organización) tiene una importancia fundamental para el desarrollo de nuestro proyecto. Los cambios en el modelo de sociedad y de vida tienen una gran influencia en nosotras y nosotros y en nuestra forma de organizarnos.

27. El modelo de sociedad y la ideología dominante son contrarios a la organización y asociacionismo. La idea de que organizarse y luchar está fuera de lugar va extendiéndose y en Euskal Herria, además, se castiga en muchos casos cuando el hecho de organizarse se une a la defensa de nuestro proyecto sociopolítico.

28. Diversos elementos que obstaculizan el organizarse siguen igual: inexistencia de medidas reales para conciliar de modo eficaz la vida personal y familiar dificultando la creación y consolidación de estructuras organizativas. Las dificultades se acrecientan entre otras cosas, por las condiciones laborales (la organización de la jornada no da tiempo...).

29. Es sabido que le hemos dado una importancia especial a la renovación general del sindicato a la incorporación de las mujeres y de las nuevas generaciones. En el caso de las mujeres, hemos diseñado toda una estrategia para aumentar la participación de las mujeres que ha dado sus frutos, pero, al mismo tiempo, ha evidenciado que para que las mujeres puedan militar en igualdad de oportunidades debemos analizar y revisar todo nuestro modelo organizativo en general.

30. Como en otros tantos ámbitos de la sociedad, también en el sindicato debemos replantear y adecuar nuestra forma de actuar. Nuestro organigrama, nuestro modelo organizativo, debe responder a estas realidades.

31. Estamos orgullosas y orgullosos de nuestra organización, pero una organización no es algo abstracto. Una organización, como es natural, está formada por personas. Sus cuadros y sus militantes son su capital más preciado, que hay que preservar y cuidar. Hay que recorrer un camino en dos direcciones: un flujo permanente en dos direcciones, entre la organización y las personas militantes. La adhesión a una organización o a un proyecto puede surgir espontáneamente, pero si queremos que dure en el tiempo hay que buscar mecanismos que refuercen la adhesión de la militancia.

32. La militancia sindical debe tener vocación de permanencia, con apuestas de largo recorrido. No es una lucha que se corresponda con un periodo concreto de tiempo, podríamos decir que se trata de una militancia de por vida. Por tanto, no podemos hacer una oferta de un único modelo de militancia. La liberación es una opción, un modelo para implicarse y luchar en el sindicato, pero no es el único. Nuestro objetivo es organizar a las trabajadoras y trabajadores y tenemos que abrir diversos caminos de implicación y participación, con una oferta que se adecue a la vida y a la voluntad de lucha de cada persona.

33. Y por otro lado, si queremos un compromiso militante con el sindicato durante mucho tiempo, tenemos que tener en cuenta que en la vida de cada cual se dan diversos ciclos y que necesitamos un modelo de militancia que se adapte a las situaciones de cada ciclo, para que no traigan consigo la ruptura de esa militancia.

34. Por lo tanto, tenemos por delante un reto importante. En los próximos cuatro años debemos consolidar la nueva generación que toma el relevo, pues será la que lleve la dirección y el timón del sindicato en las próximas años.

35. En todo este proceso hay muchos factores que jugarán un papel sumamente importante, aunque consideramos dos de ellos como determinantes. Transmitir los conocimientos de la generación que ha dirigido el sindicato hasta ahora y el papel que tiene que jugar la formación.

36. Como hemos dicho anteriormente, no se trata de comenzar una nueva fase de mañana en adelante. No comenzamos de cero, tenemos ya recorrido un largo e importante camino, ahora nos toca darle continuación a ese recorrido y afianzar las apuestas de futuro.

2.1.-La apuesta de nuestro modelo

37. El desarrollo de nuestro modelo se basa en la activación de nuestra militancia, y para eso es determinante el trabajo de las y los militantes que están situados en las estructuras sectoriales y territoriales. Debemos fijar las bases desde los sectores y, sobre todo, desde los secretariados comarcales para poder desarrollar el sindicalismo y la intervención que propugnamos.

38. Pensamos que el modelo definido actualmente, basado en la adecuada combinación de las estructuras territorial y sectorial, es acertado. En este sentido, en el anterior Congreso fijamos claramente nuestros retos: apostamos por un sindicalismo ofensivo y definimos los instrumentos más adecuados para llevar a cabo estos retos.

39. Tenemos el diseño, pero en estos cuatro años no hemos sido capaces de implementar como es debido este modelo. Puede haber muchas razones, pero la más importante reside en el modelo organizativo desarrollado en estos cuatro años.

40. A la hora de definir el modelo organizativo que hemos desarrollado en el sindicato durante estos cuatro años, solemos decir que es un modelo defensivo. Sin embargo, el verdadero problema no creemos que esté en el modelo, sino en su desarrollo.

41. En estos años no hemos desarrollado Organización como debiéramos. Al contrario que a otras secretarías, no le hemos dado un cuerpo organizativo firme y dinámico, y sus carencias han quedado al descubierto.

42. Para el sindicalismo ofensivo que perseguimos necesariamente tenemos que desarrollar un modelo organizativo ofensivo. Pero cuando hablamos de organización, no nos referimos sólo a la Secretaría

de Organización. El problema no se soluciona sólo reforzando esta secretaría.

43. Debemos diseñar y desarrollar un modelo organizativo dinámico y directo y esto no le corresponde sólo a la responsabilidad de organización. Quienes ocupamos responsabilidades confederales, sectoriales o territoriales, también tenemos un papel protagonista en este reto.

44. Cuando hablamos de organización, no buscamos una estructura instrumental, sino una relación directa, ágil y eficaz con nuestras delegadas y delegados, secciones sindicales y afiliación. Los cuadros del sindicato debemos invertir más tiempo con nuestras delegadas y delegados y nuestra afiliación para contrastar temas, para compartir reflexiones del sindicato, para la formación ideológica, etc.

45. En esta reflexión está la clave. Llevamos años diciendo que nuestro sindicalismo debe ser ofensivo, pero terminamos sumergidos en la respuesta a los problemas y necesidades que nos surgen en el día a día.

46. Es imprescindible redefinir y redistribuir las funciones de las compañeras y compañeros que militan en los sectores. Los recursos con los que contamos en los sectores debemos ponerlos mirando hacia las empresas. Éste será, entre otros, uno de los retos que tendrá que llevar adelante en los próximos meses la nueva dirección.

2.2.-Un proyecto, múltiples intervenciones

47. En estos últimos años hemos dado un gran salto en el desarrollo del sindicato, tanto en la sectorialización como en los ámbitos específicos de intervención (medio ambiente, infraestructuras, fiscalidad, políticas sociales, etc.), en el campo sociopolítico (defensa de los derechos civiles y políticos, resolución del conflicto, presos y presas), salud laboral, políticas transversales, etc. Junto con esto, el sindicato ha ganado peso y referencialidad en discurso e intervención en cada tema específico, pero, al mismo tiempo, se ha acrecentado la dispersión y compartimentación. Cada cual ha ganado en capacidad de intervención en su ámbito, pero en algunos casos perdiendo la perspectiva general sobre el sindicato.

48. Esta situación se está produciendo en todos los ámbitos del sindicato. Seguramente, la carga de trabajo que tiene que soportar cada cual y las obligaciones que le corresponden a cada responsabilidad también tienen mucho que ver con que esta situación se produzca. Pero aquí no estamos para ganar tan sólo la lucha sectorial o específica de cada cual.

49. Cada lucha sectorial está situada dentro de una estrategia general, por tanto, sustenta un todo. No estamos en una competición en la que cada cual tenga que sacar adelante lo suyo lo mejor posible, sin tener en cuenta lo de los y las demás.

50. Esta situación es especialmente evidente en las estructuras en las que debe darse una compactación, donde cada militante tiene un doble papel o función y, si esto no sucede, se producen al mismo tiempo disfunciones y malos funcionamientos.

2.3.-Un modelo eficaz, clave de nuestra intervención

51. Las reflexiones que hemos realizado hasta ahora nos muestran que todavía estamos lejos del desarrollo organizativo que deseamos. A la hora de ahondar en



Ponencia

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo

este desarrollo, junto con la redefinición de las funciones que hemos citado antes, debemos hacer una reflexión y un análisis profundos en torno a los métodos de trabajo.

52. Tenemos que agilizar nuestro modelo organizativo en lo posible, tenemos demasiadas reuniones y, siendo el nuestro un modelo doble, las multiplicamos. Nuestro modelo tiene que ser mucho más directo y dinámico.

53. Ciertamente todavía nos queda mucho por mejorar en cuanto a la dinamización de reuniones y métodos de trabajo. Para conseguir los objetivos del sindicato, es fundamental e imprescindible la intervención directa de nuestros cuadros militantes y eso no se hace sólo desde las sedes, la praxis es necesaria, hay que ir a los puestos de trabajo, a las empresas, a las secciones sindicales, a las dinámicas de los pueblos, realizando una intervención constante a ras de suelo. Para eso hace falta dedicar tiempo a estas dinámicas y dotarlas de centralidad y planificación.

54. En los últimos años este discurso ha surgido continuamente en nuestras reflexiones, pero después, a la hora de situarlas en nuestro día a día, surgen los problemas.

55. Debemos diferenciar qué estructuras son básicas para planificar y desarrollar nuestra intervención y cuáles no. Hay que darles peso y centralidad a las primeras y utilizar las segundas según nuestras necesidades. La estructura no puede convertirse en una carga para la militancia.

56. Quienes militamos en el sindicato sabemos que con la dinámica que llevamos hoy es muy difícil desarrollar el modelo que queremos, por tanto, en nuestra opinión ha llegado el momento de hacer una reflexión profunda en torno a la eficacia.

57. En este último ciclo hemos insistido a las comarcas y a los sectores con la necesidad de diseñar y desarrollar una planificación de las intervenciones en su ámbito; pero, al mismo tiempo, somos conscientes, y la experiencia de los dos últimos años así nos lo han demostrado, de que hoy en día el desarrollo de las dinámicas que surgen de los órganos o responsabilidades confederales dificultan y condicionan el desarrollo de las dinámicas propias de las estructuras de base.

58. Por tanto, en los próximos años el sindicato tendrá que diseñar lo mejor posible sus planificaciones anuales. Hay que trazar bien qué intervenciones, para qué y con qué instrumentos las llevaremos a cabo, para que las dinámicas confederales sean complementarias y no un obstáculo para el desarrollo de las dinámicas de sectoriales y territoriales.

59. Si ésta es una de nuestras principales apuestas, en este nuevo ciclo que se abre en el sindicato tendremos que trabajar los instrumentos necesarios para que se convierta en una realidad. Junto con la mejora de los métodos de trabajo, debemos buscar que la estructura se agilice, tanto en el ámbito sectorial como en el territorial.

60. No podemos terminar este balance sin hacer una reflexión sobre el conjunto de las personas liberadas. El sindicato estos años ha estado dentro de un proceso constante de crecimiento. Además de los y las militantes que están en las estructuras, cada vez son más las y los que están situados en labores administrativas.

61. El sindicato debe trabajar con esta militancia para superar las disfunciones que nos surgen. El sindicato debe poner medios para integrar a estas personas en nuestras dinámicas diarias, para que se sientan parte de la vida, los debates, las dinámicas y las intervenciones del sindicato, utilizando en algunos momentos las estructuras con las que contamos o dando una respuesta particular a diferentes situaciones.

62. El modelo que durante años ha adoptado y desarrollado el sindicato se basa en las estructuras territoriales y sectoriales. A lo largo de los años la estructura territorial ha tomado mayor peso y protagonismo en la vertebración confederal del sindicato, y las dinámicas sectoriales se han situado más dirigidas a intervenciones específicas.

63. Las secciones sindicales, los comités sectoriales comarcales y las asambleas locales son los espacios organizativos que comparten ambas estructuras mediante los que debemos llevar a la praxis el discurso del sindicato. Por tanto, el dimensionamiento, la proyección, el desarrollo y el funcionamiento de esos espacios es determinante.

3.1. Estructuras básicas

3.1.1.-Asamblea local

64. Durante años hemos reflexionado sobre la importancia que tiene esta estructura en el organigrama del sindicato. Todo está dicho, pero en todos estos años

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo



3. Dos columnas, un sólo edificio

hemos tenido dificultades objetivas a la hora de desarrollarla.

65. Las carencias que hemos tenido son consecuencia de distintos factores. No vamos a enumerar aquí todas, pero todos y todas sabemos que a la hora de pasar de la teoría a la praxis no hemos acertado en algunos lugares, quizá no hemos sabido prever las especificidades de cada sitio y ser flexibles al respecto.

66. Junto con esto, el modelo de militancia que exige la dinámica que hay que desarrollar en los pueblos es completamente distinta a la militancia que desarrollamos en otros ámbitos del sindicato, lo que crea dificultades objetivas en el desarrollo y dinamización de las asambleas locales.

67. Dentro de esta reflexión, tenemos que tener en cuenta otra realidad. La Asamblea Local es la estructura con la que cuenta el sindicato a nivel de pueblo y zona para desarrollar su intervención socioeconómica. Por tanto, todas las dinámicas e intervenciones socioeconómicas que se dan en los pueblos deberían pivotar en esta estructura.

68. Desgraciadamente, la realidad actual nos demuestra lo contrario. A la hora de desarrollar nuestra intervención socioeconómica, se crean núcleos de intervención diferentes según cuál sea el tema específico, para confusión de la militancia.

69. Por lo tanto, los y las militantes que están situados en estos núcleos de intervención deberían hacer una reflexión seria sobre el papel que debería jugar la asamblea local y su protagonismo en la misma.

70. Con todo, la potencialidad de esta estructura sigue siendo la misma. Está claro que en los pueblos en que las asambleas locales están consolidadas y en marcha, la salud del sindicato es otra.

71. De acuerdo con la importancia que el sindicato le da a esta estructura, es necesario que llevemos a cabo un plan con vistas a la implementación, situación y funciones de estos núcleos de intervención. El diseño, el desarrollo y el seguimiento de este plan deberá realizarlo la Comisión de Organización.

3.1.2.-La Sección Sindical

72. Es, junto con la asamblea local, la estructura básica del sindicato. Es la estructura de intervención más directa encaminada al mundo laboral.

73. Sólo mediante un funcionamiento e intervención más adecuados se consigue dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras de una forma directa y efectiva las reflexiones y planteamientos del sindicato.

74. El último proceso de elecciones sindicales nos ha abierto opciones en muchas empresas para crear nuevas secciones sindicales y para reforzar las que tenemos. Por tanto, en los próximos años debemos invertir muchas horas en desarrollar y fortalecer este marco.

75. Los planes sectoriales, junto con la estructura de las comarcas, deben tomar seriamente en cuenta el desarrollo de esta estructura. Los sectores y las comarcas deben tener una comunicación directa y permanente con las secciones sindicales que haya en su ámbito.

76. Además, debemos subrayar el papel de la delegada o delegado de la sección sindical. Durante años, no le hemos dedicado a esta figura la suficiente atención. Muchas veces sus funciones han sido las mismas que las de los delegados y delegadas de comité, o una continuación de éstas.

77. Esta responsabilidad es una pieza clave, porque es la unión directa entre la sección sindical y el sector o la comarca. Es el o la responsable, el o la dinamizadora, de la representación que tiene el sindicato en una empresa.

78. Al ser el sector industrial la base del sindicato, su modelo nos ha marcado en muchos espacios del sindicato el modo de funcionar y de estructurarnos. Pero los cambios que se están dando en el mundo laboral han traído profundas transformaciones a la definición de empresa.

79. La dispersión de los centros de trabajo de la empresa, diferentes empresas dentro del mismo centro de trabajo (subcontratas, procesos de equiparación o privatizaciones)... el mapa del mundo laboral se ha convertido en algo completamente dinámico y el sindicato se encuentra en la necesidad de adecuarse y responder a las situaciones que se están produciendo hoy en día.

80. Para ello, debemos demostrar flexibilidad a la hora de llevar a cabo nuestra intervención. Tenemos que alejarnos de los moldes rígidos que tenemos y adaptarnos a las nuevas formas de organización que están surgiendo en las empresas.

3.2. Estructura territorial

3.2.1.-Comité Sectorial Comarcal

81. Para garantizar el funcionamiento de las dos anteriores estructuras a esta estructura le corresponde, junto con el secretariado comarcal, un completo protagonismo y papel determinante.

82. Conseguir que la sección sindical y la asamblea local funcionen adecuadamente pasa por reforzar esta estructura.

83. Es imposible llevar a cabo un sindicalismo ofensivo, si no situamos las secciones sindicales y las asambleas locales en otra dimensión y para ello los sectores, con la ayuda de las comarcas, deben tener otro papel, otro protagonismo, en el organigrama y desarrollo del sindicato.

84. En el anterior Congreso reflexionamos sobre el protagonismo que deben tener los sectores en el sindicalismo ofensivo que perseguimos. Pero como decimos en el segundo apartado, a esta reflexión no le hemos dado continuación.

85. Si queremos llevar nuestro discurso a la praxis, es imprescindible dar otro paso en el desarrollo de los sectores. Esto quiere decir que las estructuras sectoriales comarcales deben tomar importancia y continuidad.

86. Tenemos que desarrollar necesariamente los sectores que tenemos en las comarcas, constituir un grupo de trabajo en torno a la persona responsable del sector en la comarca, que haga un seguimiento de los problemas del sector, que estructure el sector, que se relacione directamente con sus delegadas y delegados y afiliación, etc. Así, podrá seguir en primera persona los problemas que se dan en las empresas, compartir de una forma natural nuestras líneas de intervención con la afiliación y ali-

mentar el secretariado comarcal.

87. Llevar este discurso a la práctica con las dinámicas que hoy en día llevamos a cabo nos resulta muy complicado; por eso, como decíamos antes, si queremos poner a la militancia que tenemos en los sectores mirando hacia las empresas, debemos redefinir y hacer una nueva distribución de sus funciones.

88. La dinámica diaria está creando una sensación cada vez mayor de ahogo, tanto en los sectores como en las comarcas, lo cual crea frustración en la militancia, a la vez que debilita y mutila su intervención. Por ello, en los últimos dos años estamos poniendo en marcha unos modelos de funcionamiento nuevos con la intención de que los y las responsables sectoriales de comarca puedan superar estas situaciones y se integren en el modelo ofensivo que pretendemos.

89. En los próximos meses la Comisión de Organización tendrá que hacer una valoración de las experiencias acumuladas, para hacer, seguidamente, un diseño al respecto.

3.2.2.-Secretariado Comarcal

90. Viendo en el anterior Congreso el papel que jugaba esta estructura en nuestro organigrama, hicimos una seria apuesta para su desarrollo. La reflexión que hicimos entonces sigue en vigor.

91. La importancia de esta estructura es evidente. Estos años se han dado múltiples ejemplos, situaciones y sucesos en torno a este marco, pero lo que está claro es que la compactación del sindicato se produce en esta estructura, ya que en ella se unen todas las dinámicas del sindicato: confederales, sectoriales, locales, transversales, etc. Cualquier dinámica que queremos construir en el sindicato se plasma en la comarca en sus distintas vertientes (sectorial, transversal, política, de infraestructuras).

92. En el segundo punto hemos hecho una reflexión sobre la compartimentación que se produce en el sindicato. Entre otras, es en esta estructura donde se da un reflejo claro de esta situación. En el desarrollo de la Secretaría Comarcal no hemos conseguido formar un equipo cohesionado sino más bien una suma de responsabilidades inconexas.

93. Hoy en día esta estructura, en la mayoría de los casos, pivota entorno a una persona, concretamente el o la secretaria de comarca. A esta responsabilidad le corresponde, además de dinamizar la estructura, atemperar las disfunciones que surgen.

94. En la mayoría de los casos no hemos logrado formar un grupo de trabajo, no hemos logrado que las y los militantes que lo conforman se sitúen a sí mismos y mismas y a su intervención en una perspectiva integral de la comarca.

95. Para superar esta situación, debemos reforzar la estructura misma, dotándola de más energía y protagonismo e implementando su dinámica.

96. Para esto, la Secretaría Comarcal debe superar la dependencia que, en muchos casos, tiene con el Comité Nacional confederal. Esto no quiere decir que no deba tener relación (al contrario, esta relación hace falta fortalecerla), pero sí que creemos que tiene que trabajar más las dinámicas propias.



Ponencia

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo

97. Tenemos claro que esta estructura tiene que convertirse en "el comité nacional de la comarca". Debe adecuar a la realidad de la comarca las líneas de intervención que confederalmente adopta el sindicato y analizar cómo llevarlas a cabo en su ámbito de actuación.

98. Para poder llevar a cabo este planteamiento con unas mínimas condiciones es imprescindible que, como estamos repitiendo una y otra vez en esta ponencia, demos el paso necesario en las funciones de las y los responsables sectoriales de comarca.

99. Cada estructura de las Secretarías Comarcales debe diseñar su planificación. En dicha planificación hay que fijar los objetivos y las prioridades de dicha estructura y cuáles son los instrumentos de los que disponemos para llevar a cabo tales objetivos.

100. Pero ahí no se acaban todos nuestros retos. Atendiendo a la compactación que debemos conseguir en la comarca, hay que realizar una planificación general de la comarca, entre todos los sectores y áreas, dejando claro que la planificación de la comarca no puede ser una mera suma de las planificaciones de diversos sectores o áreas.

101. La importancia de la planificación es determinante para reavivar la dinámica. Es cierto que con las dinámicas actuales es difícil fusionar las iniciativas confederales que surgen coyunturalmente y las planificaciones que hay que desarrollar en las estructuras de base, pero en la intervención de la Secretaría Comarcal tenemos que situar necesariamente ciertos retos que deben aceptar, compartir e interiorizar todas y todos los miembros de la estructura.

102. A esto, debemos sumarle otra consideración que llevamos haciendo en los últimos meses: la necesidad de graduar nuestras intervenciones o actuaciones. Es decir, hoy en día, en la mayoría de los casos, no hacemos una caracterización de las dinámicas o líneas de actuación y, en consecuencia, parece que todas son imprescindibles, es decir, que todas son una prioridad.

103. Junto a la caracterización deberían de precisarse la dinámica de la intervención, las estructuras que deben de tomar parte y el diseño movilizador.

104. Sólo así podremos ordenar nuestras intervenciones, dando oportunidad a las estructuras territoriales y sectoriales para trabajar sus dinámicas propias.

105. Nuestro modelo responde a un tipo de comarca, pero las especificidades y diferencias que hay entre las comarcas deben llevarnos a adecuar ese modelo según las realidades que se dan en cada lugar. En este apartado debemos analizar con profundidad el papel de las Secretarías Comarcales de las capitales, ya que las dinámicas que surgen en las capitales, tanto internas como externas al sindicato, requieren de una dedicación y atención especial.

106. Las y los militantes que componemos la Secretaría Comarcal no podemos entender esta estructura sólo como un lugar de descargo o para pedir ayuda. Cada cual, desde su responsabilidad, es un parte de un todo y, por tanto, debe aportar a ese todo desarrollando la intervención que le corresponde, pero, a su vez, tomando parte en las reflexiones, intervenciones dinámicas y objetivos de los demás ámbitos.

107. Por lo tanto, en los próximos años tenemos que conseguir situar esta militancia en una perspectiva general e integrarla en las reflexiones, intervenciones y objetivos de esta estructura. Solamente así superaremos la compartimentación que se produce hoy en día.

3.2.3-Consejo Comarcal

108. Esta estructura que creamos en el 6º Congreso está pensada con vistas al sindicalismo ofensivo y directo que queremos desarrollar. En ella situamos a la militancia que tenemos en nuestros ámbitos de

intervención comarcal (asambleas locales, sectores).

109. En su desarrollo se han producido situaciones muy diversas: a veces no se ha entendido lo que buscábamos con este órgano, ha habido muchas dudas en torno a sus funciones, se ha confundido con las asambleas de delegados y delegadas, celos sobre su efecto sobre las relaciones con las delegadas y delegados de las empresas pequeñas, etc.

110. Este órgano tiene una gran potencialidad si lo dimensionamos adecuadamente. Este órgano, además de jugar un papel importante en el desarrollo de nuestro modelo sindical, es muy valioso para la cohesión que perseguimos en las comarcas. Estando situada la militancia de la comarca en este consejo, las reflexiones y dinámicas que tienen que darse en esta estructura deberían jugar un papel importante para superar la carencia que hemos detectado.

111. Eso sí, no podemos articular este órgano, si no están desarrollados los ámbitos que deben integrarlo (sobre todo los sectores y las asambleas locales). Por lo tanto, en el desarrollo de esas estructuras está la garantía del funcionamiento del Consejo Comarcal. En otras palabras, las carencias que tenemos en torno al modelo organizativo afectan de una manera directa a este órgano, y mientras no encaminemos éstas, en las comarcas, con toda la buena voluntad, se seguirá buscando y aplicando otros instrumentos (asamblea de delegadas y delegados) para superar esta situación.

112. En estos años hemos visto que en ciertos momentos o a la hora de plantear algunos debates se ha producido una duplicidad entre esta estructura y el Secretariado Comarcal. El problema está en la composición y desarrollo de ambas estructuras, por lo tanto, habrá que hacer una diferenciación clara entre sus funciones.

3.3.-Sectorialización

113. Si reparamos en nuestro diseño sectorial, creemos que, aunque las realidades del sindicato sean muy diferentes, el trabajo realizado en estos años no ha sido en vano, aunque las carencias que todavía tiene nuestro desarrollo sectorial son todavía notorias para poder dar el debido salto.

114. En el sindicato tenemos muy bien definido y fijado el diseño territorial. Sin embargo, con la sectorialización llevamos desde el Congreso del año 2000 buscando adecuar nuestro modelo. En estos años hemos llevado a cabo distintos modelos y ensayado propuestas con desigual acierto.

115. En el 2000 quisimos darle un impulso a la sectorialización. Para ello, sobre el papel situamos a la par la estructura territorial y la sectorial. En el año 2004 la balanza se inclinó hacia la estructura territorial y la función de los sectores se orientó a la acción sindical.

116. Por ello, en los últimos años, cuando hemos hablado en el sindicato de los sectores esto ha sido sinónimo de acción sindical, negociación colectiva o política sectorial. Y el desarrollo de los sectores se ha convertido en algo que les corresponde a la responsabilidad de organización o a las y los secretarios



Ponencia

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo

comarcales.

117. Al analizar los ámbitos de intervención de los sectores, nos encontramos con dos realidades muy distintas. La una unida a la intervención integral del sector y la otra que se compagina con las dinámicas de la comarca.

118. La experiencia de estos años nos ha demostrado que, aunque estas realidades sean complementarias, se necesitan dos marcos organizativos específicos para trabajarlas.

119 El uno para actuar en lo macro, es decir, como sector: reflexiones, líneas de intervención, relaciones, etc.

120. El otro, dirigido a lo micro, es decir, para responder desde el ámbito de intervención del sector a las mil dinámicas que nos surgen día a día: conflictos, negociación colectiva, salud laboral, etc.

121. Todos y todas hemos visto lo que supone el segundo en nuestra actividad del día a día, la centralidad y el protagonismo que toma. Por eso, desde el año 2000, la apuesta del sindicato ha estado dirigida a superar esto. Aún tenemos lagunas, por consiguiente, debemos seguir profundizando en esa línea.

122. La situación que hemos dibujado no es nueva y ya en el 6º Congreso planteamos un diseño de sectorialización dirigido a superar la situación. Así, en la dirección sectorial diferenciamos dos órganos. El Comité Nacional y el Ejecutivo de sector, concretamente.

123. La experiencia de estos cuatro años nos demuestra que la apuesta que hicimos en el plano teórico era, además de correcta y adecuada, también necesaria.

124. En estos años, en los sectores, en la mayoría de los casos, no hemos conseguido superar la soledad de los y las responsables sectoriales nacionales y constituir un grupo de trabajo, para dirigir las preocupaciones principales del sector hacia la intervención integral: acción sindical, negociación colectiva, políticas sectoriales, salud laboral, planes, estructuración, extensión, etc.

125. Dicho de otra manera, no hemos logrado afianzar los ejecutivos sectoriales, con algunas excepciones. Al analizar esta afirmación, nos encontraremos con distintas razones, pero la principal es, como hemos dicho antes, el desarrollo mismo del sector.

126. No obstante, los comités nacionales sectoriales se han configurado según la situación y la realidad de los sectores. En la mayoría de los casos, se ha convertido en un órgano permanente y referencial para el sector.

127. En muchos casos, ante la falta de un ejecutivo sectorial, este órgano ha intentado cumplir sus funciones. Pero, en la realidad, esta adecuación no puede conseguir cubrir el espacio que deja el Ejecutivo, y nuevamente recae la mayor parte del peso en el o la Responsable Nacional Sectorial.

128. Tenemos claro que superar esta situación no es sólo responsabilidad de los sectores, sino de todo el sindicato en general y que para ello es necesario hablar y adoptar medidas organizativas.

129. En el 6º Congreso quisimos dar un salto en lo concerniente a sectorialización, con dos responsabilidades, las intersectoriales, en el Ejecutivo Confederado, para unir sus actividades con las dinámicas sectoriales.

130. En estos cuatro años hemos visto que la apuesta que hicimos era correcta y adecuada, pero se nos quedó algo corta. En el diseño actual las funciones que han desarrollado la Secretaria y el Secretario Intersectoriales han estado vinculadas a la colaboración y apoyo a la respectivas estructu-

ras sectoriales, tratando de concretizar la intervención sindical desde una perspectiva confederal. Así mismo, ha servido de nexo de unión entre los sectores y el Comité Ejecutivo.

131. Por ello, vemos necesario recorrer más el camino o darle una continuidad al planteamiento que aceptamos en el 6º Congreso.

132. Para esto, como decíamos antes, debemos reforzar los núcleos de dirección sectoriales, por lo que el Ejecutivo Sectorial debe concentrarse por completo en las dinámicas sectoriales.

133. Para ello, proponemos crear tres federaciones, siendo las secretarías o secretarios de estas tres federaciones miembros del Ejecutivo Confederal.

- Federación Industrial.
- Federación de Servicios Privados.
- Federación de Servicios Públicos.

134. En estas federaciones estarían situados los sectores que tenemos hoy en día.

- En la Federación Industrial, los sectores de Metal y de Construcción-Química.
- En la Federación de Servicios Privados, los sectores de Servicios Privados y Transportes - Mar.
- En la federación de Servicios Públicos, los sectores de Administración, Enseñanza, Sanidad y Socio-comunitario.

135. Este diseño se completa con el Comité que tendrá cada Federación. Éste lo compondrán como mínimo, además de la Secretaria o Secretario de la Federación, las y los Responsables de Intervención de la Federación y los Responsables Nacionales de los Sectores. Esta composición podrá completarse en base a las especificidades de la correspondiente federación o sector.

136. El diseño de la estructura sectorial sería la que aceptamos en el 6º Congreso. En este desarrollo sectorial, actualizamos la importancia que tienen y la apuesta que hacíamos en torno al Ejecutivo y al Comité Nacional Sectoriales, ya que el papel de estas estructuras, junto con el del Comité Federal, es determinante para llevar a cabo los retos que nos marcamos.

137. Pero la situación no se supera sólo con esto. Hacen falta tres pilares: primero, muchas veces lo decimos, el papel lo aguanta todo pero el diseño más acertado también puede fallar, si no contamos con una apuesta fuerte por parte de quienes deben llevarlo a cabo; segundo, debemos redefinir las funciones de las y los responsables sectoriales; por último, la activación de la militancia tiene, también, un papel determinante.

138. No podemos cerrar esta consideración, sin valorar la apuesta que hicimos hace cuatro años con la unión de los sectores de Administración y Sanidad. El planteamiento que hicimos se encaminó a crear el sector de Administraciones Públicas y tenemos que decir claramente que, salvo algunas excepciones, no conseguimos convertir en realidad nuestra apuesta. A la hora de explicar esta situación, creemos que dos razones han sido determinantes, la situación dentro de los propios sectores y cómo se consideró esta decisión dentro de estos dos sectores.

139. En este Congreso, sea cual sea la decisión que tomemos sobre la sectorialización, el sindicato debe hacer un análisis serio sobre la situación de estos dos sectores. Para ello, consideramos como positiva la reflexión que se llevó a cabo en la jornada del 14 de diciembre, pero para darle una salida es necesario continuar en los próximos meses recorriendo el camino que se abrió con esa jornada.

140. Para terminar con el análisis que hacemos sobre el diseño sectorial, tenemos que fijarnos, obligatoriamente, en la situación del subsector socio-comunitario.

141. Hace cuatro años hicimos una apuesta por el subsector socio-comunitario, para responder a una realidad que ya era patente. Al principio la indefinición fue predominante, todo estaba por hacer ya que este sector también en el mundo laboral estaba sin definir o sin estructurar.

142. La apuesta que hicimos no ha sido suficiente. La realidad nos ha superado. Junto con la evolución de la sociedad, desde distintos estamentos políticos (autonómicos, forales y locales) se ha puesto en marcha una serie de medidas con la intención de responder a las necesidades que se crean en la sociedad. Dichas medidas responden a una gestión neoliberal de los servicios comunitarios que se insertan de lleno en la esfera de la protección social.

143. Estas medidas están teniendo un reflejo directo en la forma de estructurarse el mundo laboral y, seguidamente, en las trabajadoras y trabajadores. Por tanto, tenemos que actualizar la apuesta que hicimos hace cuatro años, necesariamente debemos adecuarnos a la nueva realidad que está produciéndose.

144. Como hemos dicho, nos encontramos ante un nuevo sector. Por las particularidades de este sector, las realidades que denunciamos una y otra vez (precariedad, subcontratación, desregularización de las relaciones laborales, etc.) se han puesto en marcha de manera agresiva, aprovechando las indefiniciones y la desorientación que se producen dentro del sector.

145. Además de las oportunidades que este nuevo sector abre para la intervención del sindicato, nos proporciona unas inmejorables oportunidades para trabajar la representación sindical.

146. Teniendo en cuenta que la apuesta realizada no ha sido suficiente, proponemos dotar al subsector socio-comunitario de una configuración de sector.

147. Hecha esta valoración, la propuesta de sectorialización quedaría de la siguiente manera:

- Metal
- Construcción-Química.
- Servicios Privados
- Transporte-Mar.
- Enseñanza
- Administración
- Sanidad
- Socio-comunitario

3.4.-Ámbito Confederal

3.4.1.-Dirección Confederal

148. La dirección del sindicato o, mejor dicho, los órganos confederales del sindicato, tienen una larga trayectoria en la acción del sindicato. Las funciones y tareas de estos órganos de dirección cuentan con una larga trayectoria, están bien definidas desde hace tiempo.

149. Los cambios que han sufrido estos órganos en los distintos Congresos no han sido conceptuales, sino unidos a las líneas estratégicas que en cada momento marcaba el sindicato en sus Congresos.

150. Por lo tanto, en esta reflexión queremos alejarnos del número de responsabilidades que debería tener cada órgano y ahondar más en los retos que en los próximos años tienen que llevar adelante y los instrumentos necesarios para ello.

151. En la reflexión inicial de la ponencia hemos hecho un análisis sobre lo que significa ser un sindicato nacional, y también hemos hablado sobre cómo influyen los desequilibrios que produce la división territorial a la hora de hacer una intervención integral desde la dirección.

152. Para poder superar esta realidad es necesario que en los órganos que marcan la dirección del sindicato en el día a día se actúe con una perspectiva nacional.

153. En el año 2000 nos convertimos en un sindicato nacional, dimos un gran salto organizativo, pero, al mismo tiempo, no adecuamos las estructuras del sindicato, incluyendo las de dirección, a las necesidades que nos crea el ser un sindicato nacional.

154. Los problemas que nos ha provocado esta situación durante años no han variado significativamente. Hemos gestionado algunas situaciones de un modo voluntarista, pero tenemos claro que no podemos seguir así.

155. Desde los sectores hasta el Comité Nacional las y los responsables de las diferentes estructuras deberían tener la capacidad de actuar en cualquier territorio de Euskal Herria. Para ello, deberíamos hacer un diseño de transición para adecuar el sindicato, las reflexiones y las intervenciones a todas las realidades.

156. Pero, una cosa es escribirlo y otra muy distinta hacerlo. El sindicato no puede estar esperando a las medidas correctoras que vengan en el futuro, tiene que trabajar las líneas que ya están fijadas y debe responder a las necesidades que nos surgen día a día. Por eso, mientras esta transición no esté definida y en marcha, tenemos que ser capaces de poner medidas correctoras para superar esas carencias que detectamos.

157. Esta situación, como es natural, no se vive de la misma manera en la Asamblea Nacional, en el Comité Nacional o en el Comité Ejecutivo, a causa de la diferencia tanto en las funciones como en el papel que juega cada órgano.

158. El recorrido de la Asamblea Nacional ha sido y está siendo positivo. Se ha consolidado en lo referente a frecuencia y funcionamiento, demostrando capacidad a la hora de fijar las líneas y las intervenciones del sindicato.

159. En el Comité Nacional esa visión general está garantizada ya que, a la hora de tomar decisiones, en esta estructura están integradas todas las realidades del sindicato. Para mejorar su funcionamiento, debemos mejorar la comunicación y las dinámicas entre este órgano y las Comisiones que tenemos hoy en día.

160. El Comité Ejecutivo gestiona las decisiones que se toman en los demás órganos confederales. En esa gestión es imprescindible una perspectiva y una intervención integrales y en eso reside el problema más grave que tenemos hoy en

día en los órganos de dirección. Somos capaces de marcar líneas generales de intervención, pero nos surgen problemas a la hora de gestionarlas.

161. En los próximos meses, en la nueva etapa de la dirección, debemos tomar en cuenta las carencias que hemos tenido en el pasado y, como hemos dicho antes, poner medidas correctoras. Por eso, en una fase transitoria y para facilitar que la intervención de las responsabilidades confederales tenga una perspectiva nacional, vamos a reforzar el Comité Ejecutivo con dos vocalías.

162. Pero ésta no es la única solución para superar la situación actual. Por otro lado, el Área de Formación, junto con el Comité Nacional, deberá diseñar un plan de formación en el que se preste especial atención a la preparación de las y los militantes que están en las estructuras de dirección.

163. Así mismo, hay que reforzar la compactación de la dirección del sindicato. Para ello, además de la dinámica habitual, debemos trabajar sistemas de comunicación más ágiles, que den oportunidad de contrastar permanente y efectivamente la intervención integral del sindicato entre las personas que conforman la dirección.

164. En el mismo sentido, el sindicato debe poner los medios para unos sistemas de comunicación directos y efectivos entre la dirección y las y los demás militantes del sindicato.

3.4.2-Formación

165. Hemos reflexionado sobre la importancia y el papel determinante que juega la militancia en nuestro modelo, pero este activo hay que cuidarlo y alimentarlo.

166. Esto puede hacerse de distintas maneras, pero la formación es una de las más determinantes para el futuro. El sindicato debe hacer una inversión en su militancia, ya que las y los liberados y las nuevas y nuevos delegados que tenemos hoy son la principal base y los pilares del futuro del sindicato. Por lo tanto, en esta fase de transición, junto con las apuestas colectivas, hay que trabajar las apuestas personales.

167. El sindicato tiene un reto importante por delante: la consolidación de las nuevas generaciones. La nueva generación que hoy ha entrado en el sindicato será la que en el futuro llevará adelante la estrategia y el desarrollo del sindicato.

168. Pero las cosas no pueden trabajarse a salto de mata, sino que hay que encaminarlas, planificarlas y preverlas. En este planteamiento, el papel que juega la formación salta a la vista.

169. La presencia de nuevas generaciones se está acrecentando y las nuevas y nuevos militantes son ya la cara y la voz del sindicato en muchos espacios de intervención. Esto, dicho así, podemos valorarlo como positivo, ya que el sindicato ha conseguido la integración de una nueva generación, pero esta generación se encuentra con algunas carencias en las intervenciones del día a día.

170. Los y las militantes que llevan ciertos años en el sindicato, tienen hecho un recorrido que no tiene esa nueva generación. Hoy en día para nosotras y nosotros ciertas intervenciones o posiciones políticas y sindicales son normales y habituales en la práctica del sindicato, ya que hemos vivido el debate y el proceso de decisión de las mismas, pero para la nueva militancia a veces son difíciles de situar.

171. Hace cuatro años pusimos en marcha un formación específica dirigida a la nueva militancia y hace algunos meses hemos querido continuar con esta iniciativa, con las nuevas y nuevos delegados, tras las elecciones sindicales.

172. Pero debemos aceptar que con esta iniciativa nos hemos quedado en el comienzo del camino que diseñamos, condicionados totalmente por la situación.

173. Una escuela de cuadros puede tener un papel importante para solucionar estos problemas. Por lo tanto, para darle salida a esta situación, el plan que debe realizar Formación deberá tener en cuenta y desarrollar esta idea.

174. Aunque hemos avanzado en lo que se refiere a formación (Ipar Hegoa ha comenzado a tomar un protagonismo propio), todavía tenemos que aceptar que esta secretaría ha tenido y tiene limitaciones para responder a las necesidades formativas que tiene el sindicato en su conjunto.

175. Lo que hoy entendemos por formación está muy disperso y muy asociado con la intervención diaria del sindicato. La formación, la llevan a cabo de una forma permanente Salud Laboral, Medioambiente, y las Secretarías Técnico Jurídica o Económica, sin olvidarnos de las Secretarías de Euskara o de la Mujer, o de las dinámicas que surgen de los sectores o las comarcas, entre otras.

176. En este momento está surgiendo un problema de coordinación entre los diferentes modos de formación. Cada cual desarrolla su dinámica, como si fuese una isla, lo que crea disfunciones muy claras a la hora de planificar el funcionamiento de las demás estructuras.

177. Para superar esta situación necesitamos profundizar en el protagonismo que debe tener la Secretaría, que deberá gestionar en adelante, las diferentes formaciones que se trabajen en el sindicato.

178. Para responder a las necesidades formativas, el sindicato debe diseñar un plan de formación, tomando como punto de partida el desarrollo de la propia Secretaría y su dimensionamiento.

179. Pero, por supuesto, la formación no es sólo aquello que se recibe por medio de cursos en un aula: la formación también se encuentra en las dinámicas que surgen en nuestro día a día, en las comisiones, en la Asamblea Nacional, en los Comités Nacionales Sectoriales o en las Secretarías Comarcales, entre otras. Entre otras funciones, el papel que juegan y jugarán estas estructuras es muy interesante en lo que concierne a la formación de cuadros en torno a responsabilidades concretas.

180. Por tanto, el aprendizaje y formación de los nuevos cuadros no es función sólo de la Secretaría de Formación o de las y los abogados, sino de toda la militancia que estamos en esas estructuras.

181. En esta reflexión queda muy claro que Formación, al igual que otras secretaría que teníamos definidas hasta ahora, por el papel que debe cumplir, tiene que ser completamente transversal en el sindicato.

3.4.3.-Salud laboral

182. Las dinámicas de salud laboral están tomando una gran centralidad en el mundo laboral y, por ello, en las intervenciones de los sindicatos. Por desgracia, este protagonismo no es por las razones que querríamos, sino por los accidentes laborales.

183. El sindicato se ha convertido en un referente en este ámbito gracias al trabajo de estos años. Aunque tengamos una dinámica permanente de denuncia de

los accidentes, las respuestas que se están dando, tanto a nivel de empresa y como a nivel social, están siendo muy desequilibradas.

184. Unido a esto, en los últimos tres o cuatro años vemos clara la necesidad de superar la dinámica que llevamos hoy en día en relación a los accidentes: además de trabajar la problemática en el marco de la empresa, hay que combinarla con una dinámica más ofensiva en la sociedad y, para eso, las dinámicas actuales, por desgracia, están resultando ineficaces.

185. Pero la salud laboral no es sólo una dinámica de respuesta que surge a raíz de los accidentes laborales. La salud laboral es una intervención sindical que hoy en día toma cada vez mayor peso en las empresas, integrada plenamente en la acción sindical que se lleva a cabo.

186. Por ello, esta secretaría necesita una nueva definición y debemos volver a analizar algunas funciones que realiza hoy en día.

187. En este momento cuatro son sus ejes principales de intervención: la dinámica en torno a los accidentes laborales; la formación (obligatoria o dirigida a diversas necesidades), la intervención institucional; y, por último, la de asesoramiento. Junto con esto, se ocupa de la dinamización de la Conferencia.

188. Hasta ahora las funciones y las tareas de esta secretaría, al igual que las de otras secretarías, han estado muy ligadas a responder a las carencias o a las necesidades que tenemos en los sectores o en las comarcas.

189. La secretaría en esta fase tenía fundamentalmente dos funciones concretas: la de servir de estímulo, para poder situar el sindicato en una dinámica de respuesta a la situación que se está dando en el mundo laboral; dar asesoramiento técnico, como soporte para nuestra intervención sindical integral en las empresas.

190. Podemos decir que la primera la ha cumplido, pero en la segunda hemos logrado el efecto contrario a lo que habíamos pensado y diseñado. Es decir, en muchos casos la intervención que debemos llevar a cabo en las empresas en lo referente a esta problemática se pasa de los sectores a la secretaría.

191. Ante esta realidad nos quedan dos opciones: diseñar la secretaría de otra manera, desarrollando su intervención fuera de los sectores, en perjuicio de nuestro modelo sindical; o integrar una parte de la secretaría de salud laboral en los sectores, reforzando el modelo de intervención integral de los sectores, lo que consideramos es la solución correcta.

3.4.4.-Transversales

192. Dentro del mundo laboral, el sindicato está siendo precursor en las reivindicaciones y dinámicas a favor de la igualdad. Está sucediendo lo mismo en las dinámicas de normalización lingüística. En estas dos áreas transversales el sindicato tiene bien fijados cuáles son los retos y los problemas con los que nos encontraremos en los próximos años.

193. Sin embargo, todavía nos queda mucho por hacer, tanto en el sindicato, como en el mundo laboral y en la sociedad. Por tanto, en los próximos años el papel de estas secretarías seguirá siendo muy importante.

194. En lo que se refiere a la Secretaría de Juventud, la realidad es muy distinta. La reflexión que hicimos en el 6º Congreso nos llevó a modificar esta Secretaría y podemos decir que el diagnóstico y la apuesta que hacíamos en torno al sindicato (integración de los y las jóvenes en las dinámicas del sindicato y en las estructuras) la hemos logrado en gran medida, pero no hemos conseguido dar perma-

nencia y continuidad a la Secretaría misma.

195. Por tanto, de aquí en adelante, aunque la apuesta de la estructuración organizativa de la Secretaría de Juventud se deje de lado, esto no quiere decir que el sindicato no vaya a desarrollar desde sus estructuras confederales un discurso y unas relaciones para con la juventud.

3.4.5.-Secretarías técnicas: jurídica y económica

196. En el sindicato históricamente hemos tenido estructuradas dos secretarías técnicas: la Jurídica y la Económica.

197. Estas secretarías fundamentalmente han cumplido dos funciones: formación y asesoramiento.

198. En el caso de la Jurídica, durante años hemos continuado con un diseño parecido, sin tener en cuenta lo que ha supuesto la comarcalización en su organización.

199. Con la comarcalización, convertimos la comarca en el espacio natural de intervención y aportación para la Asesoría Jurídica. Esto, ha traído consigo la transformación y el cambio de la secretaría jurídica.

200. Aunque la evolución de la Secretaría Económica ha sido distinta, nos ha llevado a parecidas consecuencias y situación. Los dos ámbitos de actuación que desarrollamos hoy en día desde esta secretaría (micro y macro), están situados en dinámicas completamente distintas.

201. El primero, está dedicado por completo al asesoramiento, siendo una importante ayuda para la intervención de los sectores. El segundo, sin embargo, se mueve en dos direcciones, como soporte para las dinámicas confederales y para las intervenciones nacionales de los sectores, y como formación dirigida al conjunto de la militancia del sindicato.

202. En estos años estas dos secretarías no han tenido un desarrollo organizativo por las razones que hemos comentado. Es cierto que en ambos casos se da un tratamiento diferenciado, pero más mirando a las problemáticas concretas que surgen de su trabajo específico que para responder a las verdaderas necesidades organizativas.

203. Por eso, estas secretarías no tienen por qué mantener el carácter de estructura, aunque deberán de mantener la coordinación necesaria para responder a su trabajo específico.

204. No mantener las estructuras no quiere decir que las secretarías vayan a desaparecer o que no tengan que cumplir ciertas funciones. Vemos sus tareas en dos direcciones:

205. Deben hacer seguimiento de las iniciativas de las instituciones políticas y económicas, así como de las entidades sociales y laborales.

206. Estas tareas, como hemos dicho antes, son un apoyo importante para las dinámicas confederales y sectoriales a la hora de definir nuestra reflexión e inter-

Ponencia

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo

vención, sin olvidar el papel que cumplen en la formación.

207. Siguiendo con esta idea, pensamos que la Comisión de Acción Sindical, junto con la Secretaría Jurídica, debe hacer una reflexión sobre la estructuración de un observatorio de la negociación colectiva.

208. Este instrumento puede jugar un papel muy importante en el futuro, a la hora de definir las claves para la negociación colectiva junto a las federaciones y los sectores.

209. Las y los miembros de la Secretaría Económica estarán integradas e integrados en la Comisión del Espacio Socio-Económico Vasco.

210. En cuanto a su protagonismo en formación, está claro que la militancia de estas secretarías debería tener una relación directa con la Secretaría de Formación.

211. En cuanto a la Asesoría Jurídica, no nos queda más que hacer una consideración sobre lo que en los últimos años estamos llevando a cabo en las capitales. Es una propuesta trabajada con el objetivo de reforzar el planteamiento que aparece en la reflexión sobre los sectores. Esta propuesta podría traer consigo la redefinición y el desarrollo de la Asesoría Jurídica.

212. Para eso, como hemos dicho antes, habrá que realizar la evaluación y el diseño a futuro de dicha propuesta.

3.4.6.-Comunicación

213. Estamos en el siglo de las tecnologías de la información y comunicación. En los últimos años, junto con las nuevas generaciones ha llegado la revolución de la información. Tanto en las formas de consumir dicha información como a la hora de producirla, nos alejamos de los anteriores esquemas rígidos y se buscan sistemas de comunicación-información dinámicos y ágiles.

214. En el sindicato, necesariamente, hemos hecho una apuesta por las nuevas tecnologías. Pero, en los próximos años debemos ir más allá y para ello tenemos que adecuarnos a la nueva situación y crear sistemas ágiles e interactivos de comunicación con nuestra militancia, nuestra afiliación y la sociedad.

215. En la ponencia político-sindical le hemos dedicado todo un apartado a las reflexiones sobre las formas de lucha, y hemos hablado sobre la importancia de la lucha ideológica.

216. Lo que se dice y cómo se dice tiene una importancia crucial en ese tema. Los mensajes y las imágenes son instrumentos complementarios del sindicalismo ofensivo que queremos realizar desde LAB. Por tanto, la comunicación se ha convertido en un instrumento imprescindible a la hora de trabajar ese rearme ideológico de nuestros cuadros sindicales y de la clase trabajadora de Euskal Herria.

217. En los últimos años se ha producido la desconexión de diferentes áreas o instrumentos que situamos dentro de la Secretaría de Comunicación, lo que ha producido dinámicas independientes y en gran medida ha relegado a la Secretaría de Comunicación solamente a las dinámicas propagandísticas.

218. Una de las apuestas para los próximos años será la reestructuración de la secretaría. Teniendo en cuenta todas estas variables, el sindicato tendrá que diseñar un nuevo plan integral de comunicación.

3.4.7.-Secretaría de Finanzas

219. El sindicato en su desarrollo ha dado un gran salto en infraestructuras (sedes, informática, proveedores,...) así como en estructuras (sectoriales, territoriales, comisiones, secretarías,...). Esto conlleva cada vez mayor necesidad de liberadas y liberados.

220. La situación nos ha llevado en los últimos años a una mera gestión de ella. No hemos sido capa-

ces de hacer una gestión planificada y continuada. Está claro que no podemos seguir así, el sindicato tiene que poner medios para darle a esta secretaría otra dimensión.

3.4.8.- Medioambiente

221. En los últimos años, hemos conseguido una proyección y protagonismo considerables en la intervención que realizamos en torno al medioambiente, tanto en la sociedad como dentro del sindicato. Entre otros temas, hemos trabajado las infraestructuras viarias, el TAV, incineradoras, puerto de Pasaia o el cambio climático.

222. Lamentablemente, nuestra intervención no acaba en las dinámicas que hemos nombrado en el anterior párrafo. Los modelos de desarrollo que los responsables políticos quieren imponernos tienen una gran influencia en nuestro consumo, en el diseño de nuevas infraestructuras, en la organización de los sistemas de producción, etc.

223. El seguimiento de estas dinámicas, y las alternativas que hay que llevar a cabo en torno a ellas, cada vez nos exigen más dedicación. Por lo tanto, las dinámicas de medioambiente deberán tomar mayor protagonismo en la intervención y planificación del sindicato en los últimos años.

3.5.-Ámbitos de intervención específicos: autónomos y autónomas-inmigración-personas con discapacidad-pensionistas-economía social

224. Durante años, en los Congresos hemos manifestado la intención de impulsar el desarrollo de estas áreas, pero las realidades son muy diferentes

225. Todas estas áreas influyen en una u otra manera en los distintos ámbitos de intervención del sindicato. Son áreas que afectan de manera transversal a todos los sectores. Partiendo de esto, está claro que el sindicato debe fijar un mensaje y una intervención para cada área. Pero esto no quiere decir que todas estas áreas deban tener un desarrollo organizativo completo.

226. Por lo tanto, las trabajadoras y trabajadores de estas áreas en general, y más concretamente las y los militantes y afiliadas y afiliados del sindicato, se situarán en el sector que corresponda a la actividad de su empresa y desarrollarán su militancia o intervención en consecuencia.

227. Aún así, creemos que las diversas problemáticas de estos colectivos son transversales y prevemos, en base a situaciones y necesidades, la organización o coordinación de estos colectivos, a fin de definir la reflexión e intervención ante dichas problemáticas.

22 y 23 de mayo de 2008. Barakaldo



4. La estructuración de nuestro modelo

4.1.-Órganos confederales

4.1.1.-Congreso

228. Es el órgano supremo del sindicato. En él se debaten y deciden nuestras líneas estratégicas principales.

229. Funciones:

- Fijar la estrategia general de intervención del sindicato.
- Aprobar y adecuar la estructura organizativa.
- Aprobar y adecuar los estatutos.
- Elegir el Comité Nacional.
- Elegir la Comisión de Garantías.

230. Composición:

- Lo componen 500 personas. Todas las responsabilidades del Comité Nacional son directamente integrantes del Congreso. La representación restante se elegirá en las asambleas comarcales de afiliadas y afiliados.
- La representación que le corresponde a cada comarca será proporcional a su afiliación, según los datos de facturación de diciembre del año anterior.
- Esta elección se realizará teniendo en cuenta el criterio de igualdad. Para ello, en cada comarca se respetarán las proporciones que corresponden a la afiliación.

231. Funcionará en euskara, para lo que se preverán y prepararán los medios necesarios.

232. Periodicidad:

- Ordinario, cada cuatro años.
- Extraordinario, según los procedimientos establecidos en los estatutos.

4.1.2.-Asamblea nacional

233. Es el máximo órgano de debate y decisión en el periodo intercongresual.

234. Funciones:

- Convocar el Congreso y aprobar sus normativas.
- Velar por el cumplimiento de las resoluciones del Congreso.
- Profundizar y desarrollar las líneas fijadas en el Congreso.
- Tratar y aprobar líneas estratégicas que no se hayan abordado o fijado en el Congreso.
- Establecer y evaluar los ámbitos de intervención y dinámicas anuales del sindicato.
- Definir y evaluar los ámbitos estratégicos de intervención con los que cuenta o pueda contar el sindicato.
- Aprobar la adhesión del sindicato a organismos internacionales.
- Modificar las cuotas.

- Aprobar el reglamento de la Comisión de Garantías.
- Cambiar el número de integrantes del Comité Nacional y el Comité Ejecutivo, así como su nombramiento, por causas o necesidades organizativas de carácter excepcional.
- Decidir la convocatoria o apoyo a huelgas generales a nivel nacional.
- Comunicar a la afiliación sus decisiones.
- Ratificar a propuesta del Comité Nacional las y los nuevos integrantes del mismo cuando se produzcan cambios.

235. Composición (150 personas):

- Integrantes del Comité Nacional.
- 8 responsabilidades nacionales no ubicadas en estructuras, que serán elegidas en la Asamblea Nacional a propuesta del Comité Nacional.
- 53 personas por comarcas.
- 53 personas por sectores.

236. Esta elección se realizará teniendo en cuenta el criterio de igualdad.

237. Funcionará en euskara, para lo que se preverán y prepararán los medios necesarios.

4.1.3.-Comité nacional

238. Es el órgano de dirección del sindicato elegido en el Congreso con una vigencia de cuatro años.

239. Funciones:

- Llevar a la práctica las resoluciones del Congreso y de la Asamblea Nacional.
- Convocar y dinamizar la Asamblea Nacional
- Proponer a la Asamblea Nacional que se traten y aprueben líneas estratégicas que no se hayan fijado en el Congreso.
- Definir, aprobar y evaluar los planes de trabajo de todos los ámbitos del sindicato.
- Formar las comisiones o estructuras que considere necesarias para el cumplimiento de sus tareas.
- Elegir a los y las representantes del sindicato para las diversas instituciones y entidades.
- Decidir el cese de cualquier integrante del sindicato y su sustitución.
- Cese de cualquier integrante del Comité Nacional o del Comité Ejecutivo. Propondrá la sustitución de estas personas a la Asamblea Nacional.
- Elegir las y los responsables de intervención de las federaciones.
- Proponer a los sectores el nombramiento de su responsable nacional y, en su caso, su cese.
- Hacer el seguimiento de las políticas de los distintos ámbitos de intervención propios del sindicato (sociales, económicos, industriales, etc.)
- Reflexionar y aportar claves sobre las coyunturas políticas, sociales y sindicales tanto al conjunto de la militancia y la afiliación como a la sociedad vasca.
- Decidir la personación del sindicato ante los juzgados y tribunales en litigios de cualquier clase.
- Seguimiento y evaluación de las dinámicas de las comisiones.
- Aprobar el presupuesto anual del sindicato.
- Proponer los cambios de cuota a la Asamblea Nacional.
- Aprobar los sueldos de los liberados y liberadas del sindicato.
- Decidir cambios en el reglamento interno de las y los liberados.

240. Composición (36 personas):

- Comité Ejecutivo.
- 17 secretarías o secretarios comarcales.
- Secretaria o Secretario de Euskara.

- Secretaria de la Mujer
- Secretaria o Secretario de Salud laboral
- Secretaria o Secretario de Formación
- Secretaria o Secretario de Medioambiente
- Secretaria o Secretario Jurídico

241. Teniendo en cuenta los criterios de igualdad del sindicato, la presencia de mujeres en este órgano será como mínimo del 40%.

242. Funcionará en euskara.

243. Periodicidad:

- Se reunirá por lo menos una vez cada tres semanas.

4.1.4.-Comité ejecutivo

244. Funciones:

- Convocar y dinamizar el Comité Nacional.
- Velar por el cumplimiento de las decisiones del Comité Nacional, la Asamblea Nacional y el Congreso.
- Proponer al Comité Nacional las líneas de intervención y las iniciativas que corresponden a las dinámicas del sindicato.
- Gestionar las relaciones con los distintos agentes del ámbito de intervención del sindicato.
- Tendrá la responsabilidad de la representación del sindicato en diferentes instancias.
- Proponer al Comité Nacional el cese de cualquier integrante del sindicato y su sustitución.
- Propondrá los presupuestos anuales al Comité Nacional para su aprobación y hará el seguimiento de los mismos, así como el análisis de la evolución de la economía del sindicato.
- Deberá poner los medios para una comunicación permanente y directa con las estructuras del sindicato.
- Hacer el seguimiento y la gestión de los problemas que pueden surgir en las estructuras, colaborando con las mismas estructuras.
- Proponer al Comité Nacional a las y los representantes del sindicato en las diversas instituciones y entidades.
- Aprobar la contratación de las nuevas personas liberadas, tras contrastarlo con la estructura en la que militarán estas personas.

245. Composición:

- Secretaria o Secretario General.
- Secretaria o Secretario Adjunto.
- Secretaria o Secretario de Comunicación.
- Secretaria o Secretario de la Federación de Servicios Públicos.
- Secretaria o secretario de la Federación de Servicios Privados.
- Secretaria o Secretario de la Federación de Industria.
- Secretaria o Secretario de Políticas Sociales.
- Secretaria o Secretario de Políticas Económicas.
- Secretaria o Secretario de Políticas de Empleo.
- Secretaria o Secretario de Relaciones Internacionales.
- Secretaria o Secretario de Políticas Transversales (euskara, igualdad, formación).

- Secretaria o Secretario de Extensión del sindicato (elecciones sindicales-afiliación-finanzas-infraestructuras).
- Secretaria o Secretario de Organización.

246. El Comité Ejecutivo estará compuesto por 13 responsabilidades confederales. Junto con éstas, habrá dos vocalías, debido a una situación específica. Estas dos vocalías corresponderán a Navarra e Ipar Euskal Herria, y nacen con la vocación de desaparecer. Se mantendrán en el Comité Ejecutivo mientras las responsabilidades confederales adecuen su dinámica nacional.

247. Se dotará al Comité Ejecutivo de un secretario o secretaria para coordinar su funcionamiento y lograr una comunicación más dinámica con el comité Nacional y el resto de estructuras.

248. Este órgano será paritario.

249. Funcionará en euskara.

250. Periodicidad:
- Semanal.

4.2.-Estructura territorial

4.2.1.-Secretariado comarcal

251. Funciones:

- Adecuar y desarrollar en su marco las líneas de intervención planteadas a nivel nacional.
- Canalizar las informaciones y debates que surjan desde el Comité Nacional.
- Tomar parte en las dinámicas políticas, sociales y sindicales que se producen en su marco de actuación, diseñando y desarrollando líneas de intervención.
- Desarrollar dinámicas de respuesta a la siniestralidad laboral.
- Ejercer la representación del sindicato en la comarca.
- Dinamizar las estructuras bajo su responsabilidad (Consejo Comarcal, asambleas de delegadas y delegados, asambleas locales, secciones sindicales, asambleas de afiliadas y afiliados, etc.), y recoger las aportaciones, debates y reflexiones que se produzcan en estas estructuras.
- Desarrollar las asambleas locales y las secciones sindicales.
- Extensión del sindicato (elecciones sindicales y afiliación).
- Diseñar y desarrollar un plan de formación de los cuadros del sindicato junto a la Secretaría de Formación.
- Realizar un mapa sectorial junto a la Secretaría Organización según las necesidades de la comarca.
- Seguimiento y participación en la intervención de los sectores junto a los comités sectoriales comarcales.
- Tomar parte en el desarrollo de los sectores de la comarca junto con los y las responsables sectoriales.
- Garantizar el funcionamiento adecuado de las sedes de la comarca.
- Organizar la asesoría en la comarca.
- Las secretarías o secretarios de las capitales serán representantes y portavoces a nivel provincial.
- Las secretarías o secretarios de las capitales dinamizarán el Consejo Provincial.

252. Composición:

- Secretaria o Secretario Comarcal.
- Responsables sectoriales en la comarca.

- Responsables de las asambleas locales.
- Asesoría Jurídica (en el caso de las capitales, también las abogadas y abogados de la Federación de Servicios Públicos).
- Propaganda.
- En función del grado de evolución organizativa, también salud laboral, igualdad, euskara, formación, extensión, etc.

253. Periodicidad:

- Semanal.

254. Serán 17 comarcas:

- Ipar Euskal Herria
 - Oarso-Bidasoa -
 - Donostialdea -
 - Tolosaldea -
 - Kosta Urola -
 - Debaldea -
 - Durangaldea -
 - Busturialdea-Lea Artibai -
 - Eskumaldea -
 - Hego Uribe-Arratia -
 - Bilbo -
 - Ezkerraldea-Meatzaldea-Enkarterriak -
 - Aiara -
 - Gasteiz-Lautada-Errioxa -
 - Sakana-Larraun -
 - Iruñaldea-Pirinioak -
 - Erdialdea-Erribera -
- Handwritten annotations: A bracket groups Oarso-Bidasoa, Donostialdea, Tolosaldea, and Kosta Urola with the number 5. Another bracket groups Busturialdea-Lea Artibai, Eskumaldea, Hego Uribe-Arratia, Bilbo, and Ezkerraldea-Meatzaldea-Enkarterriak with the number 6. A third bracket groups Aiara, Gasteiz-Lautada-Errioxa, Sakana-Larraun, and Iruñaldea-Pirinioak with the number 12. The number 83 is written to the right of the 6 bracket.

4.2.2.-Consejo comarcal

255. Funciones:

- Debatir las dinámicas que desarrolle el sindicato en la comarca.
- Tomar parte en las reflexiones que se planteen en el sindicato.
- Elegir a las personas de la comarca que acudirán a la Asamblea Nacional.

256. Composición:

- Secretariado Comarcal.
- Comités sectoriales representados en la comarca.
- Asambleas locales.
- Resto de liberados y liberadas de la comarca.

4.2.3.-Asamblea comarcal de delegadas y delegados

257. El sindicato puede utilizar este órgano en coyunturas y temas concretos. Este órgano complementará la dinámica del Secretariado Comarcal.

258. Funciones:

- Formación de los delegados y delegadas del sindicato.
- Se reunirá en función de las dinámicas concretas que desarrolle el sindicato en la comarca para informar sobre las mismas.
- Se reunirá en función de las reflexiones concretas que se plantean en el sindicato para compartir las mismas.

259. Composición:

- Todos los delegados y delegadas de la comarca.

4.2.4.-Asamblea local

260. Funciones:

- Por medio de este órgano el sindicato trasladará su punto de vista y su actuación ante las dinámicas políticas, sociales y sindicales a nivel local.
- Se ocupará de la extensión del sindicato haciendo seguimiento de la afiliación y las elecciones sindicales.
- Trabaja la comunicación con las delegadas, delegados y afiliación del pueblo.
- Mantendrá relaciones con los distintos agentes locales.

261. Composición:

- Representantes de las secciones sindicales del pueblo.
- Cualquier afiliado o afiliada que quiera tomar parte.

4.2.5.-Consejo provincial

262. Funciones:

- Es un órgano para realizar una reflexión compartida sobre temas que abarquen a toda la provincia.

263. Composición:

- Secretariados comarcales.

264. Lo dinamizará la secretaria o secretario de la capital.

4.3.-Sectorialización

4.3.1.-Diseño sectorial

265. En base a la reflexión que hacíamos sobre sectorialización en el primer apartado, en el que situábamos la ponencia, definimos esta propuesta.

266. Agrupamos los sectores que existen en el sindicato en tres federaciones:

- Federación Industrial.
- Federación de Servicios Privados.
- Federación de Servicios Públicos.

4.3.2.-Comité federal

267. Funciones:

- Dinamizar las estructuras nacionales de los sectores.
- Planificar las líneas de intervención sectoriales junto con los comités nacionales o ejecutivos de los sectores.

268. Composición

- Secretaria o Secretario de la Federación.
- Responsable de Intervención de la Federación.
- Responsables nacionales de los sectores.
- Según las especificidades de las federaciones, esta composición puede incrementarse.

269. Periodicidad:

- Todas las semanas.

4.3.3.-Comité nacional sectorial

270. Funciones:

- Adecuar al sector las líneas confederales del sindicato.
- Definir y trabajar las políticas sectoriales, junto con las comisiones confederales (socioeconómica, acción sindical, ...).
- Desarrollar la acción sindical y la negociación colectiva del sector.
- Seguimiento y desarrollo de las intervenciones específicas de los subsectores.
- Trabajar la estructuración del sector, planificando con las secciones sindicales, junto con la estructura de la comarca.
- Diseñar e impulsar la extensión del sindicato, junto con la estructura territorial.
- Integrar las dinámicas transversales en su intervención.
- Diseñar y desarrollar la intervención de salud laboral.
- Diseñar y desarrollar las necesidades formativas que como sector se puedan tener junto con la Secretaría de Formación.
- Representar al sindicato en su ámbito propio.
- Elegir a las personas del sector que acudirán a la Asamblea Nacional.
- Dinamizar las asambleas de delegadas y delegados de sector o subsector.
- Proponer a la asamblea de delegados y delegadas del sector la composición de los órganos de dirección sectoriales para su aprobación.
- Trabajar por el desarrollo de salud laboral, igualdad, euskara, formación, extensión del sindicato, etc.

271. Composición

- Responsable Nacional del Sector.
- Integrantes del ejecutivo del sector.
- Responsables sectoriales comarcales.
- En la medida en que el desarrollo del sector lo exija, salud laboral, igualdad, euskara, formación, extensión, etc.

4.3.4.-Ejecutivo sectorial

272. Funciones:

- Representar al sindicato en su ámbito y gestionar las relaciones sindicales; las de ámbito internacional, junto con el Secretario o Secretaria de Relaciones Internacionales.
- Dinamizar los órganos nacionales del sector.
- Seguimiento de las elecciones sindicales y de la afiliación del sector.
- Desarrollo de la estructura del sector.
- Seguimiento de la acción sindical y la negociación colectiva del sector.
- Seguimiento de las políticas sectoriales.

273. Composición:

- Se configurará según la realidad de cada sector.

4.3.5.-Comité sectorial comarcal

274. Funciones:

- Desarrollar las dinámicas sectoriales en la comarca.
- Seguimiento e intervención de la negociación colectiva y conflictos de la comarca.
- Tomar parte en el Secretariado Comarcal, para llevar a cabo las deci-

siones que se toman en éste y dar a conocer la situación de su sector.

- Extensión del sindicato que corresponde a su sector.
- Hacer un plan de intervención para con las secciones sindicales, prestando atención sobre todo al desarrollo y la dinamización.
- Tomar parte en el Consejo Comarcal.
- Garantizar una comunicación permanente con los delegados, delegadas y afiliación del sector.

275. Composición:

- Responsable Sectorial Comarcal.
- Principales secciones sindicales del sector en la comarca.
- Delegados y delegadas que quieran tomar parte de una forma permanente.

4.3.6.-Sección sindical

276. Funciones:

- Llevar a cabo las líneas del sindicato en su empresa.
- Preparar y desarrollar la negociación colectiva de la empresa junto con la estructura sectorial.
- Desarrollar y llevar a cabo una intervención propia ante las distintas dinámicas que se dan en la empresa.
- Extensión del sindicato, seguimiento de las elecciones y afiliación.
- Llevar a cabo una comunicación directa con la afiliación de la empresa.
- Tomar parte en el Comité Sectorial Comarcal.
- Diseñar y hacer seguimiento de la intervención que debe realizar el sindicato en el comité de empresa.
- Nombrar a la(s) delegada(s) o delegado(s) de la sección sindical, que dinamizarán esta estructura.

277. Composición:

- Afiliadas y afiliados de la empresa.

4.3.7.-Asamblea sectorial de delegadas y delegados

278. Funciones:

- Analizar, definir y hacer el balance de las líneas que anualmente tiene que trabajar el sector.
- La Asamblea Nacional de delegadas y delegados del Sector ratificará, a propuesta del Comité Nacional Confederado, a la persona Responsable Nacional del Sector.
- La Asamblea Nacional de delegadas y delegados del Sector elegirá, a propuesta del Comité Nacional Sectorial, los órganos de dirección sectoriales (tanto el Comité nacional como el Ejecutivo).
- Transmitir las decisiones que se toman en el sector, para contrastarlas y recibir aportaciones.
- Hacer las reflexiones que puedan ser estratégicas para la intervención del sector y proponerlas a la estructura confederal.

279. Composición:

- Su composición deberá adaptarse según cuál sea su marco (nacional, provincial).
- La Asamblea Nacional de delegadas y delegados del Sector estará compuesta como máximo de 150 personas.
- Secretaria o Secretario de la Federación.
- Responsable de Intervención de la Federación.
- Responsable Nacional Sectorial.
- Comité Sectorial Nacional (cuando sean asambleas nacionales).
- Comités Sectoriales Comarcales (tanto en provinciales como en nacionales).
- Demás delegadas y delegados que componen el sector (adaptándose al marco).

4.3.8.-Asamblea subsectorial de delegadas y delegados

280. Funciones:

- Analizar, definir y hacer el balance de las líneas que anualmente tiene que trabajar el subsector.
- Transmitir las decisiones que se toman en el subsector, para contrastarlas y recibir aportaciones.
- Hacer las reflexiones que puedan ser estratégicas para la intervención del subsector y proponerlas a las estructuras sectorial y confederal.

281. Composición:

- Secretaria o Secretario de la Federación.
- Responsable de Intervención de la Federación.
- Responsable Nacional Sectorial.
- Delegadas y delegados que componen el subsector (adaptándose al marco).

4.4.-Comisiones

4.4.1.-Comisión de acción sindical

282. Funciones:

- Proponer al Comité Nacional y al Ejecutivo las líneas de intervención en materia de acción sindical y negociación colectiva.
- Seguimiento y evaluación de la acción sindical y la negociación colectiva. Comunicará sus reflexiones al Comité Nacional.
- Seguimiento de la intervención de los sectores.
- Diseñará y llevará a cabo las campañas aprobadas por los órganos confederales; en algunos casos, junto con la estructura territorial.
- Convocará las asambleas de delegadas y delegados por sectores o áreas según sea el tema (negociación colectiva, acción sindical...).
- Representar al sindicato en las instancias institucionales que le correspondan.

283. Composición:

- Secretaria o Secretario de Políticas de Empleo.
- Secretarías o secretarios de las federaciones.
- Responsables nacionales sectoriales.
- Secretaria o Secretario Jurídico.
- Representante de Ipar Euskal Herria.
- Secretaria o Secretario de Salud Laboral.
- Secretaria o Secretario de Euskara, en momentos puntuales.
- Secretaria de la Mujer, en momentos puntuales.

284. La dinamizará la Secretaria o Secretario de Políticas de Empleo.

285. Funcionará en euskara.

4.4.2.-Comisión del espacio socioeconómico vasco

286. Funciones:

- Impulsar el desarrollo del marco vasco de relaciones laborales y el espacio socioeconómico vasco.
- Seguimiento de las políticas sectoriales.
- Infraestructuras.

287. Composición:

- Secretaria o Secretario de Políticas Económicas.
- Secretaria o Secretario de Políticas Sociales.
- Secretaria o Secretario de Políticas de Empleo.
- Secretarias o Secretarios de las Federaciones.
- Secretaria o Secretario de Medioambiente.
- Secretaria o Secretario de Políticas Transversales.

288. Funcionará en euskara.

289. La dinamizará la Secretaria o Secretario de Políticas Económicas.

4.4.3.-Comisión de organización

290. Funciones:

- Diseñar, hacer seguimiento y desarrollar organizativamente el sindicato tanto territorial como sectorialmente.
- Planificación y seguimiento de las elecciones sindicales.
- Diseño, seguimiento y valoración de las políticas de afiliación.
- Diseño y evaluación de los planes formativos del sindicato, junto con la Secretaría de Formación.
- Diseñar el plan de intervención de organización y proponerlo a los órganos confederales para su aprobación.
- Reflexionar sobre los métodos de trabajo y adaptar las dinámicas de trabajo.
- Seguimiento de los planes estratégicos del sindicato.

291. Composición:

- Secretarias y Secretarios de Comarca.
- Responsables Sectoriales Nacionales.
- Responsables de Intervención de las Federaciones.
- Secretaria de Políticas Transversales.
- Secretaria o Secretario de Extensión del Sindicato.
- Secretaria o Secretario de Organización.
- Secretaria o Secretario Adjunto.
- Según el tema a tratar, otras responsabilidades también pueden tomar parte (formación, salud laboral, medioambiente, euskara, mujer, etc.)

292. Periodicidad:

- Por lo menos, una vez cada dos meses.

293. Funcionará en euskara.

294. La dinamizará la Secretaria o Secretario de Organización.

4.4.7.-Comisión de comunicación

295. Funciones:

- Trabajar y concretar los criterios comunicativos del sindicato.
- Coordinar la agenda comunicativa del sindicato.
- Caracterización, diseño y realización de las apariciones públicas, las campañas, los actos y las movilizaciones del sindicato.
- Garantizar la relación y coordinación entre las distintas áreas de comunicación existentes en el sindicato.
- Hacer seguimiento de las necesidades comunicativas que pueda haber en los distintos ámbi-

tos del sindicato y evitar las posibles disfunciones.

- Trabajar y desarrollar la imagen corporativa del sindicato.
- Trabajar el centro de documentación del sindicato (junto con la Fundación).
- Fijar los medios de comunicación con la afiliación (web, Iraultzen, foros,...).

296. Composición:

- Secretaria o Secretario de Comunicación.
- Director o Directora del Iraultzen.
- Responsable de prensa.
- Responsable de la web.
- Responsable de diseño.
- Responsable de publicaciones.
- Responsable de propaganda.

4.4.5.-Comisión de finanzas

297. Funciones:

- Seguimiento de la economía y la contabilidad del sindicato.
- Preparar los presupuestos del sindicato y presentarlos a los órganos confederales para su aprobación.
- Dar a conocer la evolución de los mismos a los órganos confederales.
- Gestión de la afiliación.
- Gestionar las infraestructuras del sindicato (nuevas sedes, obras, mantenimiento, etc.).
- Llevar adelante las decisiones que se toman en el sindicato sobre recursos humanos (nuevas contrataciones, jubilaciones, excedencias, bajas por maternidad, análisis médicos, etc.).
- Relaciones y seguimiento de las empresas proveedoras.
- Relaciones con las instituciones (ayudas financieras, etc.).

298. Composición:

- Secretaria o Secretario de Extensión del sindicato.
- Responsable de contabilidad.
- Responsable de gestión.
- Responsable de gestión del personal.
- Responsable de afiliación.

4.4.6.-Comisión de garantías

299. Funciones:

- Velar por que se respetan las decisiones de los órganos principales del sindicato.
- Interpretar las decisiones que toma el sindicato.
- Arbitrar conflictos entre las personas afiliadas y en los temas disciplinarios.
- Este procedimiento se pondrá en marcha a petición de una estructura o de una o varias personas afiliadas.

300. Composición:

- Junto con el o la responsable de la comisión otras cinco personas integrantes y dos suplentes. De entre éstas como mucho dos pertenecerán al Comité Nacional.

301. El o la responsable de la comisión se encargará de su dinamización; para ello, reunirá la información y documentación necesaria.

4.5.-Secretarías

4.5.1.-Secretaría de formación

302. Funciones:

- Relaciones con las instituciones (seguimiento y gestión de los asuntos que desde el ámbito institucional corresponden a esta secretaría).
- Diseñar y desarrollar un plan de formación de los cuadros del sindicato, en el que se refleje también el proyecto de una escuela de cuadros.
- Diseñar y gestionar el archivo histórico del sindicato.
- Seguimiento de las leyes.
- Análisis de las leyes, normas y reformas que sean necesarias para desarrollar las dinámicas del sindicato.
- Preparar y desarrollar la formación de las y los delegados de prevención, en coordinación con las estructuras territoriales y sectoriales y junto a la Secretaría de Salud Laboral.
- Trabajar los informes económicos y socio-laborales.
- Analizar los presupuestos de las distintas administraciones.
- Gestionar las necesidades formativas que surgen desde las comisiones de mujer y de euskara.
- Gestionar el calendario de formación del sindicato.

303. Composición:

- Secretaria de transversales.
- Secretaria o Secretario de Formación.
- Responsable de la escuela de cuadros.
- Según el tema, se coordinarán con esta comisión las Secretarías o Secretarios Jurídico, Económico, de Euskara, de la Mujer y de Salud Laboral.

4.5.2.-Secretaría de salud laboral

304. Funciones:

- Tratar y proponer los criterios que debe seguir el sindicato sobre este tema en acción sindical y negociación colectiva.
- Planificaciones junto con los responsables de las federaciones y los sectores para conseguir la implementación de estas dinámicas.
- Definir y hacer seguimiento de las dinámicas sobre siniestralidad laboral.
- Conocer y hacer seguimiento de las dinámicas que surgen en las empresas.
- Plantear los criterios de salud laboral referentes a los y las integrantes del sindicato a la Comisión de Organización.
- Seguimiento y gestión de los organismos que desde el ámbito institucional afectan a esta secretaría (Osalan, Instituto Navarro de Salud ...).
- Gestionar la formación sobre salud laboral, junto con Formación.

305. Composición:

- Secretaria o Secretario de Políticas de Empleo.
- Secretaria o Secretario de Salud Laboral.
- Responsables de salud laboral provinciales.
- Integrantes del sindicato que tratan y dinamizan este ámbito de intervención en distintas estructuras.

306. La dinamizará la Secretaria o Secretario de Salud Laboral.

307. Periodicidad:

- Cada tres semanas.

4.5.3.-Secretaría de internacionales

308. Funciones:

- Desarrollar la política y las relaciones internacionales del sindicato.
- Representar al sindicato en los organismos de fuera de Euskal Herria.
- Seguimiento y gestión de las relaciones internacionales que puedan surgir en los sectores, junto con los y las responsables sectoriales.
- Representante del sindicato en la FSM.
- Seguimiento de las Uniones Sindicales Internacionales (UIS).
- Tomar parte en las dinámicas de la EUROF.
- Impulsar dinámicas en la Intersindical de Sindicatos sin Estado.

309. Composición:

- Secretaria o Secretario de Internacionales.
- Responsables sectoriales o de las comisiones, según las dinámicas o temas.

4.5.4.-Secretaría de medioambiente

310. Funciones:

- Conocer los proyectos que afectan al medioambiente y proponer criterios a los órganos confederales.
- Desarrollar la postura del sindicato sobre dichos proyectos.
- Tomar parte en las dinámicas que surgen en la sociedad respecto a los mismos.
- Seguimiento de las actividades del mundo laboral que influyen en el medioambiente e impulsar dinámicas al respecto.
- Coordinación con Salud Laboral dependiendo del tema a tratar.
- Seguimiento de las infraestructuras.

4.5.5.-Secretaría de la mujer

311. Funciones:

- Diseñar y realizar el plan de igualdad, tanto en el propio sindicato como en los espacios de intervención sindical.
- Seguimiento, participación y gestión de las iniciativas o dinámicas que surjan desde distintos ámbitos en torno a la igualdad de oportunidades.
- Seguimiento y gestión de las posturas sexistas que se creen en las empresas.
- Intervenir ante situaciones de acoso que se puedan dar en el sindicato, junto con la estructura correspondiente.
- Hacer un diagnóstico y tomar parte en las dinámicas en torno a la integración de la mujer en el mundo laboral en general.

312. Composición:

- Secretaria de Transversales.
- Secretaria de la Mujer.
- Responsable técnica.
- Secretaria o Secretario de Organización.
- Dinamizadoras que pueda haber en las provincias.

4.5.6.-Secretaría de euskara

313. Funciones:

- Diseñar y desarrollar los dos ámbitos del plan EUSLAB: SINEUS y LANEUS.
- Seguimiento, participación y gestión de las iniciativas o dinámicas que surjan desde diferentes instancias en torno al euskara.

314. Composición:

- Secretaria de Transversales.
- Secretaria o Secretario de Euskera.
- Responsable técnico.
- Secretaria o Secretario de Organización.
- Dinamizadoras o dinamizadores que pueda haber en las provincias.

4.6-Gabinetes

4.6.1.-Gabinete jurídico

315. Funciones:

- Ser miembro del Consejo de Relaciones Laborales.
- Trasladar a esta instancia las intervenciones del sindicato.
- Tomar parte en la Comisión de Acción Sindical.
- Seguimiento y reflexión en torno a leyes, reformas y sentencias.
- Formar a las nuevas y nuevos militantes, junto con Formación.
- Responsable del Observatorio de Negociación Colectiva.

4.6.2.-Gabinete económico

316. Funciones:

- Ser miembro del Consejo Económico y Social.
- Tomar parte en diversos entes socioeconómicos.
- Tomar parte en las estructuras de las EPSV, tanto privadas como públicas, y trasladará a estas instancias los criterios del sindicato.
- Reflexión y seguimiento en torno a los presupuestos que surjan de las instituciones.
- Formar a las nuevas y nuevos militantes, junto con Formación.
- Aportar al Comité Nacional los criterios macro-económicos.

4.7.-Áreas

4.7.1.-Área de pensionistas

317. Por medio de este área el sindicato busca intervenir en las dinámicas y problemáticas que existen en este colectivo.

318. Periodicidad:

- Este área será una estructura permanente.

4.7.2.-"Gaituak" (área de personas con discapacidad)

319. No vemos necesidad de una estructura fija y permanente. Por lo tanto planteamos que los afiliados y afiliadas de este área se estructuren en sus sectores correspondientes. No obstante, este área debe servir para hacer una reflexión y lectura de la problemática de las trabajadoras y trabajadores de este colectivo.

320. Este área será complementaria a la Comisión de Acción Sindical, los Comités Nacionales Sectoriales y la Secretaría de Salud Laboral.

321. Periodicidad:

- Este área no será permanente. Funcionará según las necesidades existentes.

4.7.3.-Área de economía social

322. En las reflexiones de los diferentes Congresos, siempre aparece la preocupación sobre este área. Durante años, con mayor o menor suerte, hemos intentado desarrollar una línea de intervención en el sindicato mirando tanto al modelo de las cooperativas como a las trabajadoras y trabajadores situados en ellas.

323. Gracias a este trabajo, el sindicato se ha convertido en un referente para un colectivo de trabajadores y trabajadoras de este ámbito, pero la especificidad del modelo cooperativo no ayuda a la implantación y desarrollo de una dinámica sindical.

324. Por tanto, nuestro reto sigue ahí. Partiendo del trabajo realizado el sindicato debe continuar impulsando el desarrollo de la estructuración que este área debe tener en el futuro.

Euskal Herria, 08-01-2008

Ponentzia

2008ko maiatzaren 22 eta 23an • Barakaldoko BECen

