

Antolakuntza  
**Ponentzia**

**ERAIKI** orain da garaia  
**DEZAGUN** **LANGILEON**  
**EUSKAL HERRIA**

2012ko ekainaren 21 eta 22an • Barañaingo auditorioan • Nafarroa

**ZORZI.**  
biltzar nagusia





Antolakuntza

# Ponentzia

# › Ponentzia A

2012ko ekainaren 21 eta 22an • Barañaingo auditorioan • Nafarroa

Ponentzia hauen jatorrizko bertsioa euskarazkoa da. Erdarazkoa itzulpena da. Horrelaxe hartu behar da kontuan biltzarraren prozesu osotik zehar.

# Aurkibidea

1. METODOLOGIA .....	7
2. LAU URTEKO ESPERIENTZIAREN ERREPASOA .....	9
2.1. Berrikuntzen balorazioa	
2.2. Gure ordezkariak zabaltzen	
3. HURRENGO ZIKLOAREN APUSTUA .....	17
3.1. Erakunde oso bat interbentzioari begira	
3.2. Zuzendaritza organoen papera	
3.3. Sektoreak indartu federazioen apustuan sakontzeko	
3.4. Eskualdeak gure interbentzioaren oinarria	
3.5. Sail sindikalak	
3.6. Herri Biltzarrak	
3.7. Planifikazioaren beharra	
3.8. Militantziaren protagonismoa ziklo berrian	
3.9. Idazkaritza garrantzia	
4. GURE ORGANIGRAMAREN EGOKITZAPENAK .....	31
4.1. Biltzar Nagusia	
4.2. Nazio Biltzarra	
4.3. Komite Exekutiboa	
4.4. Eskualdeak	
4.5. Prestakuntza Idazkaritza	
4.6. Lan Osasun Idazkaritza	
ESTATUTUAK .....	37

## › **Ponentzia** **A**

2012ko ekainaren 21 eta 22an • Barañaingo auditorioan • Nafarroa

(1) Sindikatuko militantziari ponentzien aurkezpenaz eta ondoren burutuko dugun eztabaidaz hasiera eman diogu 8. Biltzar Nagusiaren prozesuaren unerik ikusgarrienari. Izan ere, ekainean, ponentziak berretsiko ditugu, militantziak egindako ekarpenekin osatu eta gero.

(2) Batzuentzat, prozesua une horretan amaituko bada ere, beste batzuentzat, lanketaren hasiera edo jarraipena besterik ez da izango. Azken finean, biltzar Nagusian sindikatuaren ildo estrategikoak ziklo baterako eztabaidatzen eta onartzen ditugu. Eta horixe da, hain zuzen, bere funtzio nagusia.

(3) Hala ere, egiten dugun gogoetarako inguruan sortzen eta gertatzen diren beste-lako errealitateak kontuan hartzen ditugun moduan, gure eztabaida amaitu ondoren ere, sortzen doazen eskenatokiak aztertu eta, horren arabera, gure gogoeta eta interbentzioa gutaz aparte suertatzen diren errealitateetara egokitu eta gaurkotu behar dira etengabe.

(4) Beraz, guk ekainean izango dugun argazkia ez da fotograma bakarrekoa; pelikularen gunerik inportanteena izanik, sekuentzia oso baten atala besterik ez da.

(5) Gogoeta hau antolakuntzaren eztabaida honetara ekarrita esan nahi duena da gure antolakuntza eredu oinarritzekoak diren fundamentuetan nahiko definitua eta garatua badugu ere, ezin dela gauza estatikoa izan.

(6) Antolakuntza, ekintza sindikala edo interbentzio politikoa bezala, behin eta berriro egokitu behar da. Horrekin ez dugu gure antolakuntza ereduaren diseinu zentrala zalantzan jartzen, ez dugu aldatzeko asmorik, baina kontzienteak gara gure interbentzioa garatzeko ditugun bitartekoak egokitu behar ditugula, errealitate politiko eta sozio-ekonomiko aldakorrari modu eraginkor batez aurre egin nahi badiogu.

(7) Hau eta gero, esan behar da ondoren irakurriko duzun ponentzian aurkituko dituzuen gogoetak eta proposamenak norabide batean doazela: azken urteetan inplementatu eta garatu dugun antolakuntza eredu indartu eta sakondu nahi dute. Beraz, euren helburu bakarra dugun eredu hobetzea eta egunerokoan ikusi ditugun gabezia edo disfuntzioak gainditzea da.



# › **Ponentzia** **A**

2012ko ekainaren 21 eta 22an • Barañaingo auditorioan • Nafarroa



# 1. Metodologia



(8) Aurreko Biltzar Nagusietan antolakuntza ponentzia eztabaidatzean gure antolakuntzaren eredu osoa jasotzen genuen; hau da, eredu osoaren balorazioa eta proposamena egiten genuen. Beste era batean esanda, eredu osoa eztabaidagai jartzen genuen.

(9) Oraingoan egiten dizuegun eztabaidarako proposamen honetan bi euskarri izango ditugu: antolakuntza ponentzia bera eta sindikatuaren Estatutuak. Metodologia honen arabera, alde batetik, ponentziak ziklo honetarako eztabaida jasotzen du eta, bestetik, Estatutuek gure antolakuntza eredu.

(10) Honela, ponentzian gure ereduaren inguruan egiten dugun balorazioa, ereduaren filosofia eta egungo ereduaren gainean proposatzen ditugun egokitzapenak agertzen dira. Hauxe da gure sindikatuak benetan egin beharreko eztabaida.

(11) Estatutuek orain arte sindikatuaren ezaugarriak eta helburuak jaso dituzte. Aurrerantzean, horretaz gain, gure Estatutueta ezaugarri eta helburu horiek aurrera eramateko ditugun tresna organizatiboak ere jasoko dituzte.

(12) Gure antolakuntza eredu osoa Estatutueta bilduta, nolabait gure organigrama normatibizatzen dugu eta, honekin batera, eztabaida bera zentratzea lortzen dugu. Hau da, antolakuntza eztabaida hobetu, zuzendu edo egokitu nahi ditugun arloetara bideratzen dugu.

(13) Burutuko dugun eztabaidaren ondorio organizatiboak Estatutueta jasoko dira, auzitan edo zalantzan jartzen ez diren egiturekin batera.

(14) Hemendik aurrera, ondorengo Biltzar Nagusietan antolakuntza ponentziak eztabaidatzen ditugunean, metodologia bera izango dugu: hobetu, zuzendu edo aldatu nahi ditugun atalak soilik aztertu eta, erabakitakoaz, Estatutueta egin beharreko egokipenak egin.

(15) Honek ez du esan nahi ponentzian agertzen ez denaz ezin denik eztabaidatu. Edozein afiliatuk ekarpenen bitartez gure ereduaren inguruko zalantzak, zuzenketak edo aldaketak proposa ditzake.

(16) Era berean, balorazio atala lantzeko orduan, arau berdina erabili dugu. Beraz, balorazioa egiteko garaian, egitura guztien goitik beherako errepassoa egin beharrean, sakondu nahi ditugun arloetan zentratzea erabaki dugu, hain zuzen ere.

(17) Honekin, bikoizketak ekiditearren, hemen jasota egon zitezkeen balorazio batzuk ez dira islatu, kudeaketa txostenean jasota baitaude honezkero.

(18) Azkenik, ondorengo testuaren atal batzuk sindikatuaren egitura desberdinetan egindako "Eraberritze Urratsa" hausnarketa prozesuaren ondorio dira. Prozesu honek hainbat fase izan ditu, baina une berezia izan zuen 2011ko abenduaren 15ean Donostian egindako Nazio Biltzarrean eta bertan eztabaidagai izan ziren ondoren agertzen diren zenbait gogoeta eta planteamendu.

# › P o n e n t z i a A

2012ko ekainaren 21 eta 22an • Barañaingo auditorioan • Nafarroa

## 2. Lau urteko esperientziaren errebasoa



### 2.1. Berrikuntzen balorazioa

#### Belaunaldi berri bat

(19) 2008ko maiatzean, gure 7. Biltzar Nagusia egin genuenean, gutxi batzuek imajina genezakeen urte bereko udazkenetik gaur arte pairatzen ari garen egoera ekonomiko-finantzieroa etor zitekeenik eta krisialdi honek langileei eta herritarrei oro har erakarri dizkien inposaketak eta aldaketak gertatuko zirenik.

(20) Lau urte oso gogorrak izan dira eta izaten ari dira. Euskal Herrian eta Europan inoiz ezagutu ez den krisirik sakonenetakoa pairatzen ari gara eta horren ondorioz arlo publikotik ezarri eta ezartzen ari diren murrizketek eta Madrilgo zein Pariseko Gobernuak inposatu dizkiguten erreforma desberdinek markatu dute lau urteko agenda sozial, politiko eta ekonomiko osoa.

(21) 7. Biltzar Nagusian antolakuntza arloan genituen erroka desberdinen artean, zalantzarik gabe nagusietariko bat belaunaldi aldaketa zen. Militante belaunaldi berri oso bati egokitu behar zitzaion sindikatuaren ardura eta zuzendaritza hartzea.

(22) Arduren aldaketa hau koadro militante askorentzako zuzendaritza organo batekin bere lehenengo harremana izan zen. Aldaketa honen isla argiena Nazio Komitea da. 7. Biltzar Nagusian organo honen osaketak erabateko aldaketa izan zuen eta.

(23) Aldaketa guztiek beren egokitzapen fasea, beren denbora behar badute, honetan horrelakorik ez da egon. Ez dugu trantsizio lasai bat egiteko aukerarik izan.

(24) Berezko aldaketak sortzen duen trantsizioarekin batera, hau da kide berriek organo honetan izan beharreko paperena egokitzea, ardura berriaz jabetzea, krisiak sortu duen eraldaketarekin batera uztartu behar izan genuen. Koiuntura ekonomiko honetan sindikatuaren belaunaldi aldaketa egitea ez da lan xamurra izan, beraz. Kanpoko aldagaiek asko markatu zuten aldaketaren hasiera.

(25) Orain, denboran atzera begiratzen dugunean eta lau urte hauetako ibilbideari erreparatzen diogunean, egindakoaz jabetzen gara. Bidea ez da erreza izan, baina aldaketekin batera normalak diren uneko urduritasunak eta zalantzak berehala gelditu ziren atzean. Beste krisialdirik ezagutu ez zuen belaunaldi batek 2008ko urritik aurrera LAB sindikatuak izan duen protagonismoa eta interbentzioak krisiaren aurkako dinamiketako erreferente bihurtu du.

(26) Argi dago hori ez dela belaunaldi honen meritua besterik ez. Egoera honetara ailegatzeo ardura handia dute aurreko belaunaldiek, bidea erakutsi baitziguten. Beraiek izan dira urteetan elikatu eta ureztatu dutenak gure barruan dagoen hazia.

#### Federazioak

(27) 7. Biltzar Nagusian gure eredu organizatiboari egin genion berrikuntzarik nagusia federazioen sorrera izan zen.

(28) Apustu honek helburu argia eta ia bakarra zuen: federazioen bitartez sektoreak eta azpisektoreak elikatzea, gure interbentzio sindikalean sakondu ahal izateko.

(29) Horretarako Federazio bakoitzean hiruzpalau pertsonak osatutako lan talde bat eratu nahi genuen. Talde honen funtzio eta ardura nagusia zen federazio horretako sektore zein azpisektoreetako azterketa edo ebaluazioa egitea, ondoren ekintza sindikalaren interbentzioa diseinatu, inplementatu eta jarraipena egin ahal izateko.

(30) Lau urte hauetan arlo sindikalean gauza asko pasa dira (krisiak, espedienteak, mobilizazioak, erreformak, grebak, hauteskunde sindikalak, e.a.). Egoera hauetan guztietan sindikatuak izandako jarrerak zein langileek sindikatuaren planteamenduekin bat etorrira eman duten erantzunak asko laguntzen dute balorazioa egin ahal izateko.

(31) Aipatu ditugun aldagai horiek guztiak kontuan izanik, esan dezakegu federazioen bitartez sindikatuaren interbentzioak ekintza sindikalean eta negoziazio kolektiboan irabazi duela.

(32) Ibilbide honen hasieran ohikoak ziren federazio eta sektoreen arteko zalantzak: bakoitzaren papera, garatu beharreko funtzioak eta bakoitzak izan beharreko protagonismoa.

(33) Zalantza horiek berehala uxatu ziren eta federazioek, denbora laburrean, bizi eta inposatu diguten krisi ekonomiko honetan zentralitatea eta erreferentzialtasun handia eskuratu dute gure egunerokotasunean.

(34) Federazioek hartu duten protagonismoak zenbait unetan ez digu federazio eta sektoreen arteko orekari eusten lagundu. Une zehatz batzuetan federazioak pisua irabazten joan diren neurrian, sektoreak pisu eta erreferentzialtasun hori proportzio berean galtzen joan dira.

(35) Hauxe izango da datozen hilabete eta urteetarako gure helburutariko bat: marko bakoitzari bere espazio propioa eta bere protagonismoa topatzea, beraien artean osagarriak izan daitezten eta bata bestea zapaltzea ekidin dezagun.

### **Sektoreak**

(36) Federazioen sorreraren ondorioz, sektoreetako arduradunak Nazio Komite konfederaletik Federazioetako Komitean kokatuta egotera pasatzea izan zen beste berrikuntzetariko bat.

(37) Erabaki honek zalantza batzuk agertu zituen sektoreen paperaren inguruan. Egindako lanketa dela eta, batzuei iruditu zitzaion sektorializazioaren garapenean atzera pausua egin genuela.

(38) Gure helburua, ordea, oso bestelakoa zen. Egindakoak bi norabidetako erronka zuen. Alde batetik, zuzendaritza konfederalera gerturatu nahi genituen. Hartutako bideak ekintza sindikalari garrantzia handiago ematea zuen helburutzat. Eta bestetik, sektoreei tresna bat eman nahi genien beraien interbentzioa hobeto garatu ahal izateko. Federazioen bitartez lotura zuzenagoa izanda organu konfederalekin, sindikatuaren planteamendu konfederaletan gehiago integratzea zen xedea.

(39) Erabaki honek bestelako erabaki osagarri batzuk zituen; besteak beste lurraldeko egituraren papera eta protagonismoa areagotzea zenbait eztabaida konfederalen garapenean, sindikatuaren barne bitzita antolatzeke asmoz. Honek helburu argi bat zuen: aurreko fasean sindikatuan antzeman genuen eztabaiden bikoizketa ekiditea, hain zuzen ere.

(40) Gaur esan dezakegu bi apustu horiek ondo atera direla. Alde batetik, sektoreen dinamikak indartu ditugu, ekintza sindikal eta negoziazio kolektiboko gure interbentzioan irabazi dugu. Egindako bidearen ondorioz, sektoreak sektoreago bilakatu ditugu. Beste aldetik, antzeman eta gainditu nahi genuen lurraldeko egitura eta egitura sektorialen artean hainbatetan suertatzen zen eztabaida bikoizketa ere gainditu dugu.

(41) Dena den, oraindik badira gauzak hobetzeko.

(42) Arduradun sektorialen eta sektoreetako nazio komiteen papera indartu behar dugu. Ardura eta egitura hauek gure egunerokotasunean paper garrantzitsuagoa jokatu behar dute

(43) Eskualdeetako sektoreen garapenari azken bultzada eman behar diogu, eskualdeetako idazkaritzen funtzionamendu egokia bermatu ahal izateko.

(44) Sindikatuak garapen sektorial honetan zenbait aldagai kontuan hartu behar ditu. Lurreko egituraketari dagokionez eskualdeen arteko desberdintasunak kontuan hartu behar direla esaten dugun moduan, garapen sektorial honetan ere federazioei eta sektoreei gogoeta bera aplikatu behar zaie.

### **Nazio Komitea**

(45) Nazio Komiteak izan behar duen paperaren inguruan gogoeta ugari egin izan dugu eta beti ondorio berera ailegatu gara: zuzendaritza gune aitortua izanik ere, ez du zuzendaritza gune moduan funtzionatzen eta, beraz, gunea osatzen duten kideak ere ez dira zuzendaritzaren parte sentitzen.

(46) Orain arteko errealitatea hau izan bada ere, sindikatuaren zuzendaritza inguruan egin dugun hausnarketak balio behar digu zalantza hauek gainditzeko. Horretarako gako Nazio Komiteari zein funtzio jartzen dizkiogun argitzea da eta gogoeta horretatik ateratako ondorio nagusia da Nazio Komiteari sindikatuaren agenda sindikal zein politikoa ordenatzea dagokiola.

(47) Hau horrela izanik, Exekutiboak, sindikatuaren agenda sortzailea izango denak, Nazio Komitearekin lotura oso estua edukitzea bermatu behar dugu. Horretarako, bitarteko nagusia idazkari teknikoak burutu beharreko lana izango da, hau da, momentu oro exekutiboan tratatzen diren gaien berri Nazio Komiteko kideek ezagutzea. Era honetan, lehen mailako informazioaren jarraipena eginez, Nazio Komitean gai ezberdinen inguruan erabakiak hartu behar diren garaian, erabaki hauek hartzeko gaitasuna izaten lagungarria izan behar da. Beraz, bi guneen artean komunikazioa iraunkorki irekita egotea garrantzitsua da kide hauek edozein gairen aurrean ondo elikatuta egoteko.

(48) Honela, esan bezala, kide hauek gaien jarraipenen ezagutza asko irabaziko dute eta Nazio Komiteetan hartu beharreko erabakietan parte izango direlarik, errazago izango dute erabakiak martxan jartzeko ardura berenganatzea.

(49) Honekin batera, sindikatuko interbentzio ezberdinak ordenatzeari begira, eta azken batez gure funtzionamendua hobetzeari begira, sindikatuak garatu beharreko interbentziorako plangintza guztiak ezinbestez Nazio Komitean joratuak izango dira eta hemendik eskualdeetara bide emango zaie. Zentzu honetan, dinamika ezberdinen talka ekidingo dugu eta, ondorioz, eraginkortasunean irabazi. Kasu honetan ezin dugu ahaztu honek guztiak duen garrantzia eskualdeak izango baitira kokapen konfederala egiteko gunea, baita sindikatuko dinamika guztiak garatu beharreko abiapuntua ere.

### **Komite Exekutiboa**

(50) Komite Exekutiboaren osaketa sindikatuan ditugun erronken edo interbentzio lerroen arabera planteatu genuen 7. Biltzar Nagusian; honela, hiru zatitan banatu



genuela laburbilduenez gertatzen diren gertakariak: ekintza sindikala eta negoziazio kolektiboa (federazioen bitartez), politika ekonomiko eta sozialak (politika soziala, ekonomikoa eta enplegu politika) eta antolakuntza (antolaketa, hedapena eta idazkari ordea).

(51) Hiru lerro hauek batzorde banatan daukate jarraipena: ekintza sindikaleko batzordea, batzorde sozio-ekonomikoa eta antolakuntza batzordea.

(52) 7. Biltzar Nagusian burututako zenbait aldaketek lau urte hauetan zuzendaritza indartzen lagundu digute, hala nola federazioak eta hauen komiteak sortzeak edota antolakuntzari zegozkion funtzioak hainbat arduratan kokatzeak. Ponentzia honetan egiten ditugun zenbait proposamenek norabide honetan eragin nahi dute.

(53) Ekintza sindikalari dagokionez, azken zortzi urteotan hainbat urrats egin ditugu indartzeko bidean. Lehen sektorearteko idazkaritzak sortzea izan zen eta bigarrena, federazio idazkariekin batera, federazio komiteei bidea ematea.

(54) Ardura hauen bilakaerarekin batera gure eremuan historikoki zeuden bi ardura desagertu egin dira, ekintza sindikaleko arduraduna eta negoziazio kolektiboarena, hain zuzen.

(55) Azken lau urte hauetan interbentzio sektoriala indartu dugu, baina indartze hori ikuspegi orokorraren kaltetan izan da. Sektoreetan eta "mikroan" gure ekintza sindikalaren interbentzioan hobetu badugu ere, sindikatuaren diskurtso eta erreferentzia konfederalean galera izan dugu. Hau da, sindikatuaren gogoeta konfederalak ahulduz joan dira.

(56) Ahultze horrek oso azalpen erreza du. Federazioak indartuta, ez genuen sindikatuko ekintza sindikal eta negoziazio kolektiboaren ikuspegi konfederala lantzeko ardurarik aurreikusi. Edonola, gabezia hau urte hauetan Komite Exekutiboan ardura desberdinen artean kudeatu da, era batean edo bestean.

(57) Azkenik, bizi dugun krisiak azken hilabeteetan politika ekonomiko eta sozialen birmoldaketa batera eraman gaitu.

(58) Krisiaren ondorioz botere ekonomikotik planteatzen diren murrizketa askok zuzen eragiten diote interbentzio esparru honi. Denok jabetzen gara erasoaren tamaina ez dela amaitu orain arte burutu dutenarekin. Etorkizun laburrean bestelako murrizketak ezartzea planteatzen hasiak dira honezkerok, eta honek gure interbentzio soziala indartzera eraman gaitu.

(59) Gogoeta hau borobiltzeko, 7. Biltzar Nagusian egindako egokitzapenez ziklo baterako gure zuzendaritza ereduaren oinarria finkatu dugula esan dezakegu. Orain bestelako esparru batzuk hobetzen eta sendotzen jarraitu nahi dugu: koordinazio eta interbentzio guneen unea ailegatu zaigu.

### Zeharlerroak

(60) LAB lan munduaren normalizazio dinamiketan aitzindaria eta erreferentea izan da eta bada.

(61) Lan munduan zein egungo jendartean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna aldarrikatzetik horren aldeko dinamikak sustatzera eta bultzatzera pasa ginen. Era berean, gure hizkuntza nazionalak lan zentroetan, eta lan munduan oro har, pairatzen duen diskriminazioa salatu eta protagonismo handiagoa izan dezan dinamikak suspertzera pasa ginen.

(62) Urteetan zehar bi lerro hauetan lortutako tentsionamendu mailak eta jarduerak eraman gintuen pentsatzera Emakume eta Euskara Idazkaritzekin nahikoa izango zela egindako lanari segida emateko eta, hori dela eta, Zeharlerroko Idazkaritza desagertzea erabaki genuen.

(63) Lau urte hauetako ibilbidean izandako barruko zein kanpoko faktoreen ondorioz, argi ikusi dugu ez zela erabakirik hoberena izan. Izan ere, denbora honetan gai hauen inguruko gure interbentzioan intentsitatea nabarmen galdu dugu.

(64) Gogoeta honek ezinbestez gure erabakiak berraztertzea eraman gaitu. Bide horretan interbentzio lerro hauek indartzeko asmoz Zeharlerroko ardura berreskuratuko dugu.

### **Lan Osasuna**

(65) Duela lau urte, federazioen sorreraz gure interbentzio sindikalari integritasuna eman nahi izan genion bezala, Lan Osasun Idazkaritzaz egin genuen gogoeta eta apustua bide beretik zihoan.

(66) Honek idazkaritzatik betetzen diren funtzioak bereiztera eramaten gaitu: batetik, ekintza sindikalaren ondorioz behar ditugun bitarteko teknikoak, aholkularitza, alegia; bestetik, interbentzioari zuzendatutakoak.

(67) Gogoeta honen haritik dator duela lau urte abian jarri genuen planteamendua, hau da, lan osasuneko kide batzuk ekintza sindikala diseinatzen den guneetan kokatzea, sektoreetako nazio komiteetan, hain zuzen.

(68) Egindakoaz balorazio positiboa egiten dugu eta bide horretan sakontzera joan nahi dugu. Horretarako, idazkaritza, federazio eta sektoreen arteko lotura organizatiboa finkatu beharrean gaude.

### **Prestakuntza**

(69) Aurreko Biltzar Nagusian luze hitz egin genuen prestakuntzaz, formakuntzaren beharraz. Urte hauetan jauzi batzuk egin baditugu ere, oraindik sindikatuan ez dugu lortu prestakuntza plan integral bat diseinatzea.

(70) Prestakuntza plan horrek ezinbestez sindikatuko arlo desberdinetatik dauden eskaerak jaso, homogeneizatu eta ordenatu behar ditu.

(71) Sektore, eskualde zein idazkaritzetatik etengabe prestakuntza premiak planteatzen ari dira. Horiekin batera, sindikatuak behar konfederalak ere baditu, proposatzen ditugun ildoetan sakontzeko eta hauek zabaltzeko. Eta ezin dugu ahaztu militante orok bere ardura zuzenago garatu ahal izateko beharrezkoa den etengabeko prestakuntza.

(72) Baina prestakuntza arloa ezin da mugatu dauden eskaerei irteera edo erantzuna ematera. Prestakuntzak sindikatuaren beharrik aurreikusi behar ditu; hau da, eskaerari erantzuteaz gain, eskaintza ere diseinatu behar du.

(73) Eskaintza hori egin ahal izateko, prestakuntzak guk eragin nahi dugun esparruen segimendua eta ezagutza izateaz gain, sindikatuaren lehentasunak oso ondo barneratutak izan behar ditu.

### **Helduak eta pentsiodunak**

(74) 7. Biltzar Nagusitik beste erronka honi heldu genion sindikatuaren interbentzioa integral eta osatuagoa izan zedin.

(75) Hasiera bateko helburua xumea izan zen. Adina edo bestelako kontingentzien-gatik lan mundutik kanpo gelditzen zen militantziari antolatzeke gunea eskaini nahi



genion, gune horretan jendartearen zati inportante baten kezka eta arazoak konpartitzeko eta, honela, eremu honetan ere eragin ahal izateko.

(76) Arlo honen bitartez sindikatuak bere interbentzioari integritasuna eman nahi dio, mundu laboraletik kanpo gelditu den langileriaren zati handi batengana helduta.

(77) Lau urte hauetan egindakoaren balorazioa oso positiboa da. Antolatzeko eskaintza ez ezik, diskurtso propioa garatzeko eta dinamikak sustatzeko ere gai izan gara. Hasierako helburu xume horretatik, sindikatuak erreferentzia bihurtzea lortu du arlo honen ekimenaren bitartez.

### **Eskualdeak**

(78) 7. Biltzar Nagusian bereziki azpimarratu genuen eskualdeetako idazkaritzen eta eskualdeetako sektore-etako arduradunen papera. Egindako gogoeta berresten dugu, baina argi dago momentura arte lortu duguna oraindik urrun dagoela ezaugarritu genuen diseinutik.

(79) Honek ez gaitu eramaten ardua hauen papera birdefinitzera. Aurreko paragrafoan esan dugun moduan, duela lau urteko gogoetan berresten ari gara.

(80) Eskualdea ez da gaurko egunean guk nahiko genukeen lan taldea. Eskualdea, gure diseinuan ematen diogun papera bete ahal izateko, osaketan zein funtzionamenduan hobetu behar dugu.

(81) Osaketari dagokionez, sektoreen atalean esaten genuen moduan, eskualdeetako idazkaritzek oraindik zenbait eskualdeetako errealitateari ez diote erantzuten.

(82) Horretaz gain, eskualdeko idazkariaren papera batzuetan lotuago dago "suhiltzailearena" egiteari, komodin bat izanik, benetako eskualdeko arduradun politikoaren izaerari baino.

(83) Eskualdeak, sindikatua trinkotzeko eta interbentzioa gauzatzeko organo garrantzitsua izanik, ezinbestez ezagutu behar ditu sindikatuan maila konfederalean burutzen diren dinamikak (dinamika hauek bere eremuan eragina izan ala ez), eta bereziki bere eremu horretan isla izango dutenak.

(84) Horretaz gain, eskualdea militantziaren kokapen integralerako ezinbesteko tresna dugu. Konfederalki egiten ditugun hausnarketak eta garatu nahi ditugun ildoak batez ere gune honen bitartez militantziarekin konpartitu eta sakontzen baitira.

(85) Bileren dinamizazioan ere asko sakondu eta hobetu behar dugu.

(86) Lau urte hauetan ez dugu lortu eskualdeetako sektoreetako lan taldeak nahi genuen moduan garatea.

(87) Sail sindikaletako zein herri biltzarretako dinamizazioan ez dugu aurrerapausorik egin.

(88) Denok ikusten ari gara une honetan eskualdeetan gertatzen ari den pilaketa. Pilaketa hauxe bera da eragozten diguna teorian denok argi ikusten eta burutu nahi dugun praxia aurrera eramaten.

(89) Urteetan zehar gure hausnarketetan nabarmendu dugu egunerokotasunak jaten gaituela eta oraingo krisialdi ekonomikoak egoera hau areagotu egin du. Sindikatuak serio baloratu behar du eskualdeetan gertatzen ari den egoera. Ezin dugu Biltzar Nagusien arteko beste ziklo oso bat galdu eta hurrengo Biltzar Nagusian egoera honekin berriro topo egin.

(90) Koiuntura ekonomikoa ez da gure zain egongo eta neurriak hartzen ez baditugu trena galtzeko arriskua dugu. Gai honetan anbizioak izan behar gara, irabaztera joateko ordua ailegatu da.



(91) Jakitun gara ez dela neurri bakarra izango egoera honetatik aterako gaituena. Hainbat antolakuntza neurriekin batera, norberaren jarrera auzitan jarri beharko da egoera hau gaingitu nahi badugu.

(92) Gure eskualdeetako sektoreetako arduradunak beraien sektorearen garapenari eta inplementazioari begira jarri nahi baditugu gai hau hurrengo hilabeteetan sakon landu beharko dugu.

## 2.2. Gure ordezkariak zabalitzen

(93) Biltzar Nagusien arteko aldiak Ipar zein Hego Euskal Herrian sindikatuak bere ordezkariak finkatzeko prozesu ezberdinei egin die aurre.

(94) Ipar Euskal Herrian 2008ko abenduan Prud'hommetan lortutako emaitzak jauzi nabarmena izan ziren sindikatuaren bilakaeran. Honek, era berean, Ipar Euskal Herriko mapa sindikalean erabateko aldaketa ekarri zuen.

(95) Urteetan egindako lanak lehenengo aldiz eman zigun aukera sektore eta hauteskunde barruti guztietan aurkeztu ahal izateko. Eta barruti zein sektore hauetan guztietan lortutako emaitzek, esan bezala, sindikatuaren proiektua gaur egun proiektu kontsolidatua dela erakusten digute.

(96) Baina honetaz gain, lortutako emaitzek sindikatua beste ataka batean jarri dute. Hamar urte dira LAB Ipar Euskal Herria zabaldu zenetik eta heldu da unea gure proiektuak anbizio handiagoz jokatzeke eta Ipar Euskal Herriko egoera sozio-ekonomikoan eragiteko.

(97) Sindikatuak bestelako protagonismoa landu behar du konplexurik gabe, hamai-ka urtetako ibilbideak eta milaka langileren bozkek legitimitate nahikoa ematen digute pausu hori emateko.

(98) Erronka berri baten atarian gaude. Azken hilabeteetan denbora eskaini diogu gure oinarriak finkatzeari eta barruko lanketa eta gogoeta egiteari. Baina orain gogoeta hori Ipar Euskal Herriko jendartearekin konpartitzeko eta ildo berriak irekitzeko unea ailegatu da. Honetarako, gure antolakuntza eredu gaurkotu beharko dugu, gure egitura inplementatu nahi ditugun dinamiketara egokiturik.

(99) Beste alde batetik, Hego Euskal Herrian duela urtebete itxi dugun hauteskunde aldi trinkoan lortutako emaitzek gogoeta berezitua behar dute.

(100) Botere finantzieroak sortu duen krisialdi sakonean murgildurik eta inposatutako murrizketa zein neurri antisozialen artean, sindikatua 2008ko udazkenetik honen aurkako konfrontazio larri oso batean egon da buru belarri, bakarrik zein gehiengo sindikalean.

(101) Urte hauetan sindikatuak kapitalak eta administrazio desberdinen artean eraikitako proiektuari erabateko salaketa iraunkorra egiteaz gain, bestelako eredu eta kudeaketaren aldeko ildoak eraiki du. Honek espedienteen aukako dinamiketan, greben lanketetan edo negoziazio kolektiboan izandako jarreretan izan du bere islarik nabarmenena.

(102) Honela, 2010ko hauteskunde sindikaletako aldi trinkoari galdera ikur handi



## > P o n e n t z i a A

batekin ekin genion. Izan ere, prozesu honetan ikusiko zen sindikatuak bultzatutako lerro hori langileek ulertu eta berarekin bat egiten ote zuten.

(103) Hortaz, lortu ditugun emaitzak aurreko paragrafoetan margotu dugun testuinguruan aztertu behar dira. Dena aurka genuenean sindikatuak lortu dituen emaitzak oso onak izan dira eta izaten ari dira.

(104) Aldi berean, afiliazioan izaten ari garen bilakaera positiboa hauteskunde sindikalen inguruan egiten dugun balorazioa indartzera dator.

(105) Dena dela, bi esparru hauetan lan metodoetan oraindik zer hobetu badugu. Ezinbestez gure planifikazioan eta segimenduan hobera egin beharrean gaude.

(106) Egunerokotasunari oso lotuta dagoen hedapena egiten dugu. Planifikazioan jauziak eman behar ditugu: helburu orokorrak izateaz gain, helburu zehatzetara ere pasatu behar gara (sektorialak, hitzarmenen araberakoak, enpresetakoak, e.a.). Oraindanik eta hurrengo urteetan dinamika hori aldatzea izan behar dugu helburu.

(107) Hauteskunde sindikalak eta afiliazioa lan ildo iraunkorrak izatea lortu behar dugu, ekintza sindikalerako ditugun beharrei lotuta, hain zuzen. Ekintza sindikal eta negoziazio kolektiborako lehentasunak ezartzen ditugun bezala, esparru hauetan ere gure ordezkartza eta afiliazioa igotzeko plangintzak burutu behar dira.

(108) Planifikazio hauek gure interbentzioari erabat lotuak izan behar dira. Honek esan nahi du sektoreek bestelako protagonismoa izan behar dutela hedapenaren planifikazioak diseinatzerako garaian.

## 3. Hurrengo zikloaren apustua



### 3.1. Erakunde oso bat interbentzioari begira

(109) Ondoren planteatuko ditugun egokitzapenek erakundearen funtzionamendua hobetzea dute helburu, eta hauen bitartez Euskal Herrian zabaltzen ari den aro berri honetan sindikatuaren interbentzioa indartu nahi dugu.

(110) Bide horretan garrantzia handia ematen diogu datozen hilabete eta urteetan izango ditugun erronkak, sindikatua osatzen dugun guztion erronkak izateari.

(111) Aurreko Biltzar Nagusian esaten genuen borroka sektorial bakoitza estrategia orokor baten barruan kokatua dagoela eta, horren ondorioz, borroka horiek sindikatuaren osotasuna elikatzen dutela. Gogoeta honi jarraiki, gure funtzionamenduan beste jauzi bat egin nahi dugu: gure funtzionamenduaren bidez behetik gorako komunikazioari, gogoetari eta ekarpenari eman nahi diegu garrantzia.

(112) Honetarako, denbora eskaini nahi diegu eskualdeetan eta sektoreetan interbentzioa garatzeko dauzkaten beharrei eta lehentasunei. Eta, honela, interbentzio zuzenean dauden egituren hausnarketak eta beharrak sektore eta organo konfederalen gogoetan uztartu nahi ditugu. Honen helburua gure interbentzio konfederala integralagoa eta zuzenagoa izatea da.

(113) Hau lortzeko denon beharra dugu, baina eskualdeetako egiturek garrantzia berezia hartzen dute. Sail sindikalak, herri biltzarrak, eskualdeko idazkaritzak ezinbestekoak zaizkigu.

(114) Inplementatu nahi dugun behetik gorako dinamika honetan eskualdeari dago-kio elikatzea bai egitura sektorialak (sektoreko Nazio Komitea), bai egitura konfederalak (Nazio Komite konfederala).

(115) Erronka honetan bi ardurek oso paper garrantzitsua jokatu behar dute: eskualdeko sektoreko arduradunak eta eskualdeko idazkariak hain zuzen. Izan ere, bi ardurak hauek dira interbentzio zuzenean dauden egiturekin –eskualde eta eskualdeetako sektore taldearekin– lotura egiten dutenak: eskualdeko idazkariak Nazio Komite konfederalarekin eta eskualdeko sektore arduradunak sektoreko Nazio Komitearekin.

(116) Honekin batera, beste asmo bat betetzea bilatzen dugu: sindikatuaren dinamika guztiak ordenatzea eta, lehen esaten genuen modan, dinamika hauek ez daitezela izan bakarren batzuen helburuak (sektore, eskualde edota idazkaritzeak), denon helburuak baizik.

(117) Era berean, gure ekimenak ondo ordenatuz gero, hauen dispartsoa edota inflazioa mailakatu eta antolatuko genuke.

(118) Aurreko Biltzar Nagusian federazioak sortuta, jauzia egin genuen ordenatze honetan, federazioen bitartez ezagutu eta antolatzen baitugu sindikatuaren ekintza sindikal osoa.

(119) Orain, ordenatze hori erabatekoa izan dadin, eskualdeetako dinamiken jarraipenean findu behar dugu. Exekutibo eta eskualdeen artean komunikazio arina eta

etengabea izatea nahi dugu, horretarako antolakuntzan aritzen den ardura batek zeregin hau bere gain hartuko du.

### 3.2. Zuzendaritza organoen papera

(120) Edozein erakundetan zuzendaritza organoen beharra begi bistakoa da. Baina zuzendaritza organoak bezain beharrezkoak dira koordinazio eta interbentziarako organoak. Gurea bezalako erakunde batek bere inguruan eragin nahi badu, ezinbestez hiru organo edo egitura maila hauek beharrezkoak ditu, bere funtzionamendu osoa bermatu ahal izateko.

(121) Zuzendaritza egiteko era eta eredu asko egon daitezke. Eta era eta eredu hauek izaten dira neurri handi batean, beste aldagai batzuekin batera, erakunde bat ezaugarritu eta izaera bat edo bestea ematen diotenak.

(122) Zuzendaritzaren funtzio nagusietarikoa da, lidergoa markatzeaz gain, erakunde baten jarduerari koherentzia eta integritasuna ematea.

(123) Eztabaida horri gurean ekiteko orduan betidanik oso argi izan dugu gure eremuan zuzendaritza organo konfederalak organigraman dauden gainontzeko egiturekin alderatuta sekulako garrantzia eta pisua dutela.

(124) Hori esanda, argi dago gure zuzendaritza eremuan funtzionamendu egokia lortu ahal izateko ezinbestekoak direla gure egituraketan dauden beste organo batzuen ekarpenak. Ekarpene horiek gabe, ez genuke lortuko ikuspegi orokorrik gure interbentzioari ekiteko orduan.

(125) Honekin zera esan nahi dugu, denok, bakoitza bere egituratik, gure ekarpenen bidez zuzendaritza konfederala egin ahal izateko ezinbestekoak garela.

(126) Baina aldi berean honek ez du esan nahi denok zuzendaritza garenik.

(127) Gogoeta hau askotan nahasten da organoen autonomia zuzendaritza egiteko ahalmenarekin lotzen baldin bada. Eta, zer esanik ez, konfiantzaren argudioetara jotzen dugunean.

(128) Autonomiaren aferari lotuta, berriro ere harira ekarri nahi dugu duela lau urteko hausnarketa bat: "Borroka sektorial bakoitza estrategia orokor baten barruan dago kokatua, beraz osotasuna elikatzen du. Hemen ez gaude lehia batean non nork berea ahalik eta txukunen gauzatu behar duen, ondokoarena kontuan hartu gabe".

(129) Horregatik ezin dira hamaika erabaki gune egon, baina, aldi berean, zuzendaritza eredu honetan erabakiak hartu behar duen organo konfederalak, ildoaren definizioan eta inplementazioan egon behar direnen parte hartzea era batean edo bestean bermatu beharko du.

(130) Gerora, ildoak finkaturik, egitura bakoitzak ildo horien gauzapenerako bere erabaki propioak hartu beharko ditu. Baina kontziente izan behar gara erabaki horiek ildoan garapenari begira hartu behar direla eta ezin direla izan ildoan auzitan jartzeko.

(131) Hori dela eta, organo bakoitzak sindikatuaren osotasunean jokatzeko duen papera eta zertarako dagoen jakitea oso garrantzitsua da.

(132) Antolaketa honen helburua ez da hierarkizazio bat ezartzea, egituren funtzionamenduan eraginkortasuna bilatzea baizik.

(133) Hemen arazoa ez da zeinek hartzen dituen erabakiak, baizik eta nola betetzen dugun denok geure funtzioa erabaki horiek egoki hartzeko.

(134) Hausnarketa hau gure organigramara ekarria, horrela geldituko litzateke:

- Zuzendaritza: Biltzar Nagusia, Nazio Biltzarra, Nazio Komitea eta Exekutiboa.
- Zuzendaritzaren bitartekoak: federazioen komiteak eta batzordeak (Ekintza Sindikala, Sozio-ekonomikoa eta Antolakuntza).
- Koordinazioa: Nazio Komite sektorialak, eskualdeak.
- Interbentzioa: sail sindikalak eta herri biltzarrak.

### 3.3. Sektoreak indartu federazioen apustuan sakontzeko

(135) Hurrengo urteetan federazioen eta hauekin batera aritzen diren sektoreen papera eta protagonismoa handiagoa izango da gure erakundearen jardura finkatzerako orduan.

(136) Azken Biltzar Nagusian gauzatu genuen hartan sakondu nahi dugu eta, horretarako, hartuko ditugun erabakiak eredu bera indartzeari begira zuzenduta daude.

(137) Planteatzen dugun eredu honetan federazioek bi funtzio nagusi izango dituzte:

(138) Batetik, sindikatuak ekintza sindikalean eta negoziazio kolektiboari buruz egin beharreko gogoeta eta ildoen definizioan laguntzea. Horretarako, federazio arduradunak ekintza sindikaleko eta negoziazio kolektiboko arduradunarekin batera arituko dira.

(139) Bestetik, interbentzio ildo konfederalak federazioan dauden sektoreen errealitateara egokitzea. Ariketa hau federazio komiteetan egingo da.

(140) Bigarren honetan federazioek paper bikoitza izango lukete: alde batetik, sektoreen jardura definitzeko analisiak eta proposamenak egin eta, bestetik, sektoreetatik egiten diren plangintzen gauzapenean laguntzea.

(141) Horretarako, Federazio Idazkariaren papera eta Federazioko Interbentzio Arduradunarena bereiztu behar ditugu. Bigarren ardura honen funtzioak plangintzen gauzapenari lotuago egon behar dira.

(142) Ponentziaren hasieran hainbat hausnarketa egiten genuen sektore eta federazioen inguruan. Egoera gaintzeko, arreta berezia eman nahi diogu federazio komiteetan dauden sektore arduradun nazionalen zeregin eta protagonismoari.

(143) Lehen arduradun hauek sektoreei begira zuten garrantzia berreskuratu nahi dugu. Hau da, ardura hauek organo konfederaletik planteatzen diren ildoen gauzapenean zuten protagonismoa berreskuratu nahi dugu.

(144) Horretarako, ardura hauen funtzioak sindikatu barrura zein kanpora begira indartu nahi ditugu.

(145) Gure organigraman sektoreek bi funtzio nagusi dituzte; alde batetik, eskualdeetan dauden interbentzio esparruen beharrak eta hausnarketak atzeman, jaso -ekintza sindikalean zein negoziazio kolektiboan- eta horiei ekiteko planteamenduak proposatu. Eta, bestetik, federazioen bitartez planteatuko diren ildo konfederalen garapena.



(146) Aurrerantzean, sektoreen plangintzek, ekintza sindikal eta negoziazio kolektiboaz hitz egiten dugunean, erabateko zentralitatea hartu behar dute, edukien aldetik ez ezik, hauek gestionatzeko denboraren alde-tik ere. Plangintza hauek (konfederaletik datozenekin batera) finkatuko baituzte sindikatuaren interbentzioaren denborak eta erritmoak.

(147) Ekintza sindikalean eta negoziazio kolektiboari dagokienez, sektoreetako plangintzek erabateko zentralitatea hartzea nahi dugu.

(148) Plangintza hauen definizioa garrantzitsua bada ere, noiz egiten den ere bere garrantzia du. Sektoreek ez dute planifikazio nazionalaren zain egon behar beraiena diseinatzeko.

(149) Alderantziz, planifikazio konfederala egin ahal izateko sektoriala egina egon behar da.

(150) Honek lan metodoetan, erritmoetan zein denboran egokitzapen batzuk egitera eraman behar gaitu. Garrantzia eman behar diogu ebaluaketari eta, honekin batera, ildoaren egokitzapenari edo luzapenari ekin behar diogu.

(151) Hau guztia une berean egin behar da, ezin da askotan egiten dugun moduan denboran momentu desberdinetan kokatu. Gerora, ildoaren garapena dinamikoa izan beharko da eta, horretarako, behin baino gehiagotan errebisatu eta egokitu beharko dugu.

(152) Gogoeta hau aurrera eramateko ardura Sektoreetako Nazio Komiteei dagokie, beraiek finkatuko baitute beren sektoreari dagokion interbentzioa.

### **3.4. Eskualdeak gure interbentzioaren oinarria**

(153) Gure eredu sindikalean, egitura honek gure interbentzioaren garapenean jada pisu eta zentralitate handia badu ere, bultzatu nahi dugun prozeduran garrantzia hori areagotuko da.

(154) Atal honen hasierako gogoetan esan dugu behetik gorako komunikazioari berebiziko garrantzia eman nahi diogula. Hori gauzatu ahal izateko, aipatzen ari garen bi egiturek (eskualdeak zein sektoreak) ezinbesteko papera jokatu behar dute.

(155) Horretarako, eskualdean dauden ardura ia guztiek bi norabidetako funtzioa dute: batetik, interbentzio esparruetan suertatzen diren egoerak atzeman eta zuzendaritza egituretara eramatea; eta bestetik, sindikatuak planteatzen dituen interbentzio ildoak interbentzio esparruetan gauzatzea. Bi funtzio hauek oso garrantzitsuak dira guk nahi dugun funtzionamendua lortu ahal izateko.

(156) Lehenengoaren bitartez sindikatuaren egiturak (sektorialak zein konfederala), elikatzen ditu.

(157) Ezinbestez, sindikatuaren interbentzioa diseinatzerako garaian, gogoeta konfederalekin batera, enpre-setan eta herrietako egoerak bere tokia izan behar du. Honela, sektoreei zein Nazio Komite konfederalari, hau da, sindikatuaren ildoak definitu eta erabaki behar dituzten egiturei, ikuspuntu eta ekarpen berriak egin behar dizkie.

(158) Lanketa integral hau eraginkorra izateko eskualdearen osaketari ere erreparatu behar diogu.

(159) Denok ados gaude eskualdea dela gure jarduera aurrera ateratzeko gune nagusia. Hori dela eta, eskualdeak uneoro sindikatuak dituen erronkak eta interbentzioak ezagutu behar ditu kokatu ahal izateko.

(160) Argazki hori Nazio Komitean landu ditugun ildo orokorren bitartez elikatuko da. Baina ildo horiek orokorrak izanik, ondoren sektoreetan osatu behar dira eta horretarako zehaztasunak eskualdean eskualdeko sektoreetako arduradunen bitartez jaso behar dira.

(161) Honekin esan nahi duguna da eskualdean sektore edo federazio guztien presentzia (eskualdearen errealitatearen arabera, noski) oso garrantzitsua dela; bestela, eskualdeetan ildo orokor horiek hankamotz geratuko dira martxan ipintzen direnean.

(162) Egoera hauek dinamikoak izanik, urteak daramatzagu gai hau azpimarratzen. Egun, eskualde batzuetan ehundura ekonomikoan dauden hainbat sektorek ez daukate isla organizatiborik, hau da, sektoreen presentzia ez da erabat osatu gure eskualdeetan, nahiz eta ahaleginak eta aurrerapausu batzuk eginak izan. Datozen hilabete eta urteetarako gai hau erronka organizatiboa izango da.

(163) Hala ere, esan beharra dago presentzia, gure iritziz, ez dela bermatzen eskualde idazkaritzaren bileretara joanda, presentzia eskualdeko dinamiketan integratuta egonik bermatzen da. Hauxe da gure erronketariko bat.

(164) Erronka honek, bizi dugun krisi eta murrizketen abagune honetan, berebiziko garrantzia dauka arlo publikoan zabaltzen ari den konfrontazioa gure egunerokotasunean integratzeko.

(165) Egun zerbitzu publikoen murrizketak ezin dira borrokatu langileen ikuspegitik besterik ez. Eraiki nahi dugun jendarte eremuan sektore publikoak paper garrantzitsua jokatzeko du eta egun bizi den egoera eta etorriko dena borroka sektorial izateko borroka konfederala izatera pasa behar da.

(166) Sektore publikoaren defentsan langileak aktibatzeaz gain, herritarrak ere aktibatu behar ditugu eta horretan sindikatu osoak baina bereziki eskualdeak paper inportantea du. Horregatik, sektore publikotik jauzi organizatiboa egin behar da eskualdeetako egituretan integratzeko.

(167) Eskualde egitura barruan, lehen aipatu dugun moduan, eskualdeetako sektore arduradunak eta eskualdeetako idazkariak pieza klabeak dira gure organigraman, bi ardura hauek sindikatuaren interbentzioa finkatzeko eta garatzeko zati garrantzitsu bat irekitzen eta ixten baitute.

#### ESKUALDEKO SEKTORE ARDURADUNA

(168) Ekintza sindikalari eta negozioz kolektiboari dagokienez, eskualdeko sektore arduraduna bisagra da, bere eskualdean berari dagokion sektorearen argazkia uneoro ezagutu behar duelako eta bere eskualdeari zein sektoreko Nazio Komiteari jakinarazi behar dielako.

(169) Sektoreko Nazio Komiteak bere interbentzio ildoak zeintzuk izango diren eta noiz landu beharko diren zehazteko garaian, eskualdeetatik zein federaziotik jasotzen dituen ekarpenak kontuan hartu beharko ditu.

(170) Definitutako ildoak federazioarekin konpartitu eta osatu beharko dira.

(171) Federazioak ildo hauek Exekutibo eta Nazio Komite konfederalari jakinaraziko dizkie eta azken honek, sindikatuaren argazki osoa daukala, interbentzio ildo konfederalak zeintzuk diren erabakiko du eta, lehentasunak markaturik, ze unetan aplikatuko diren ezarriko du.



(172) Amaitzeko, erabaki horiek eskualdeetan gauzatuko dira, horrela, zirkulua itxiko da.

(173) Ponentzia hasieran egin dugun hausnarketarekin bat dator proposamen oso hau:

(174) Alde batetik, sindikatuaren erronkak denonak izatea, denok era batean edo bestean parte hartzen dugulako ildo horien definizioan zein martxan jartzeko erabakian eta, noski, bukaeran ematen den interbentzioan.

(175) Beste alde batetik, sindikatuaren interbentzioa ordenatzea. Honetarako, sindikatuaren dinamika guztiek gune berdinetik igaro behar dute, Nazio Komite konfederaletik hain zuzen.

### ESKUALDE IDAZKARIA

(176) Eskualdeko arduradunaren papera neurri batean oso antzekoa da, baina bere ekarpena sektoreei eta federazioei egin ordez, Exekutiboari eta Nazio Komite konfederalari zuzenduta dago.

(177) Hala ere, hori ez da eskualdeko arduradunaren funtzio bakarra.

(178) Eskualdeko arduraduna ez da koordinadore hutsa. Nazio Komite konfederalarekiko jokatu behar duen paperaz gain, eskualdea trinkotzeko pieza klabea da.

(179) Eskualdeko arduradunak eskualdeko idazkaritzari ikuspegi konfederala aportatu behar dio. Konfederaletik datozen planteamenduak eskualdeko errealitatera egokitu eta martxan ipini behar ditu. Era berean, sektoreekin batera dinamika konfederal eta sektorialen planifikazio eta segimendua egin behar du.

(180) Horregatik eskualdeko arduradunaren funtzioa, eskualdeari dagokionez, gehiago da trinkotze lana egitea zuzendaritzakoa baino. Edozelan, eskualdearen dinamizazioa eta funtzionamendu egokia ez dagokio eskualdeko arduradunari soilik. Askotan esan dugu, eskualdea lan taldea da.

(181) Eskualdea ezin da izan ardura desberdinen gehiketa huts bat. Egia da eskualdean dagoen organigraman ardura bakoitzak bere funtzio zehatzak dituela, baina eskualdean gertatzen dena, era batean edo bestean, denon ardura da.

(182) Eskualdearen garrantzia bere ikuspegi integralean datza.

(183) Hemen lehia ez da sindikatuaren organigraman zeinek duen garrantzia edo pisu handiagoa, sektoreek edo eskualdeek, edo zeinek egiten duen hobeto edo okerrago. Bakoitzak bere funtzioak eta paper desberdinak ditu eta hauek gure funtzionamendurako osagarriak dira, elkarri elikatu behar diote.

(184) Eskualdearen funtzionamenduak Nazio Komite konfederalarekin duen menpekotasuna gainditu behar du. Honek ez du esan nahi erabat autonomia izango denik, baina bai bere funtzionamenduan bereiztu behar direla gestiorako uneak eta zuzendaritza elikatzeko uneak.

(185) Gogoeta honekin gehienok ados egonik, epe laburrean jauziak egin behar ditugu martxan ipintzeko.

(186) Egia da zenbait unetan eskualdea Nazio Komite konfederalaren "zai" egon beharko dela, baina hori metodologia egokiago batez konpondu edo zuzendu daiteke.

(187) Horregatik behin eta berriro errepikatzen dugu eskualdeko egiturak gure eremuan sekulako garrantzia duela. Ildoen gauzapenean determinantea izanik, ildo horien diseinuan ere parte hartu behar duelako.

(188) Hau da, erraz azalduta, gure helburuetariko bat.



(189) Planteamendu honek ezinbestez bestelako funtzionamendua eskatuko du, eskualdetatik hasita Nazio Komite konfederaleraino.

(190) Funtzionamendu aldaketa hauek ez dute antolaketan islarik izango, baizik eta gure organigraman dauden egitura desberdinetako kideen jarrera eta protagonismoan burutu behar dira.

(191) Lehen esaten genuena gogora ekarri nahi dugu berriz ere: denok izan behar gara, era batean edo bestean, ildoaren definizioaren eta inplementazioaren parte.

### LAN MUNDUAREN EGITURAKETAREN ERALDAKETA

(192) Azken hamarkadetan Euskal Herriko enpresaren izaera eta egituraketa asko aldatu da. Urte askotan Euskal Herriko ehundura produktiboa batez ere industrialak izan da, baina azken sasoiaren zerbitzu arloak pisua eta garrantzia irabazi izan du.

(193) Honekin batera, enpresen izaera eta hauek antolatzeko ereduak asko aldatu dira.

(194) Duela gutxira arte enpresa eta lan zentroa gauza bera zen, baina krisi desberdinek, birmoldaketek eta azken urte hauetan lan munduan pairatu dugun globalizazioak bere eragina izan du. Enpresa lan zentro bakarrekoa izatetik multinazionalen sarrerarekin partzuergo handietako beste lan zentro bat izatera pasa da. Enpresen bategiteak eguneroko kontuak dira, herrialdeko izaera duten enpresak arruntak dira.

(195) Baina argazki hori ez da estatikoa, oso dinamikoa baizik, egunero birmoldatzen ari da, oso egoera dinamiko baten aurrean aurkitzen gara. Horregatik, honen aurrean sindikatuak ere jakin behar du egokitzen eta bere funtzionamenduan sortzen diren egoeretara moldatzen.

(196) Honek ez du esan nahi egun dugun eredu (lurraldea eta sektorea) aldatzera goazenik, baina bai eredu horretan malguak izan behar garela eta egun jasotzen ez ditugun koordinazio guneak (herrialdekoak, intersektorialak, e.a.) aurreikusi eta artikulatu beharko ditugula, helburu argi batez: lan mundutik sortzen diren errealitateei egokiago erantzun ahal izateko.

### 3.5. Sail sindikalak

(197) Betidanik esan dugu sail sindikalak direla gure interbentziorako gune nagusietariko bat.

(198) Baina bizi dugun krisi ekonomiko honetan sail sindikalek inoiz baino pisu eta zentralitate gehiago hartu dute eta izango dute.

(199) Sindikatuan sail sindikalez hitz egiten dugunean askori metalgintzako eredu datorkigu burura, hau da, herrian, eskualdean, kokatua dagoen lan zentroko sail sindikala.

(200) Lan merkatuak garatuz doaz, azken Biltzarretan luze hitz egin dugu horretaz. Garapen horrek enpresa eta lan zentroa ulertzeko modu berria ekarri du eta sail sindikalak eta beren funtzionamendua ezinbestez eredu horietara egokitu beharra dugu.



(201) Zentro berean askotan enpresa bat baino gehiagoko langileak aritzen dira (azpikontratak, zerbitzuen kanporaketak, e.a.): Hau klase subjektuaren zatiketaren beste adibide bat daukagu.

(202) Tamalez, sistemak inposatzen digun eredu horretan guk geuk barneratzen dugu enpresa berean lan egiten duten langileen arteko bereizketa. Honela, lan zentro berean arazo berberekin dauden langileei irtenbide organizatibo ezberdinak ematen dizkiegu.

(203) Egoera hori gainditu beharra dago. Zerbitzuaren errebertsioa eskatzen dugu, adibidez, baina bitartean, langile horien artean ez dugu ezer eraikitzen, bi mundo paralelotan kokatzen ditugu.

(204) Horregatik gure funtzionamendua egokitu beharra dugu, malguak izanik. Azken batez, helburua ez da antolaketa egitea, helburua da gure ekintza sindikala, gure interbentzioa garatu ahal izateko tresna eraginkorrek edukitzea.

(205) Horretarako, gure sail sindikalaren eredu lan merkatuan dauden enpresen errealitatera egokitu behar dugu: lan zentro bakarrekoa, zentro anitzetako, herrialdekoa, e.a.

(206) Egun kapitalak eta botere finantzieroak, botere politikoaren laguntzaz, inposatzen diguten lan harremanen desarautze honen aurrean interbentzio organo desberdinen, baina bereziki, sail sindikalen koherentzia eta sindikatuarekiko atxikimendua oinarritzakoa eta beharrezkoa da bere interbentzioa egiteko orduan.

(207) Kapitalak desarautze honekin bilatzen duen lan harremanetarako indibidualizazioaren aurrean izaera kolektiboa mantentzeak sekulako garrantzia du. Eta horretan sail sindikalek paper garrantzitsua jokatzen dute.

(208) Une hauetan sail sindikalekiko lanketa ideologiko eta sindikatuaren helburuak konpartitzea ezinbesteko ariketa bilakatu zaigu, hori baita modu bakarra sindikatuaren diskurtsoa eta praxiaren arteko erabateko koherentzia bermatzeko.

(209) Izan ere, sail sindikaletako interbentzioan sindikatuaren teoria praxi bilakatzen da. Beraz, sail sindikaletako interbentzioak batera edo bestera egiteak sekulako garrantzia du honek sindikatuaren diskurtsoa errealitate bihurtzen duelako, ala ez.

(210) Sail sindikalen funtzionamendu eta interbentzio egokia sindikatuaren hausnarketa eta planteamenduak langileei zuzen eta eraginkor helarazteko bide bakarra da.

(211) Baina sail sindikalak ondo funtzionatzeko, sindikatuko hainbat estamentu inplikatu behar dira. Konfederalak, federazioak, sektoreak eta eskualdeak paper garrantzitsu bezain determinantea jokatzen dute sail sindikalen dinamizazioan.

(212) Esparru hauen funtzioetako bat sail sindikaletarako elikadura sortzea da. Gero, egia da azken unean eskualdean dauden ardurei (sektorialari bereziki) dagokiela hauen dinamizazioa.

(213) Aro honetan garrantzi handia, erabateko zentralitatea, hartu behar du gure jendeari elikadura ideologikoa emateak.

(214) Kapitalak behin eta berriro burutu nahi dituen aldaketak eta murrizketak justifikatzeko erabiltzen duen diskurtsoari aurre egiteko etengabe tresna eta argudio ideologikoz elikatu behar ditugu gure militante eta ordezkariak, gure jarduera sindikala aurrera eramanez.

(215) Azken gogoeta hau gure ordezkari guztientzat, delegatu zein afiliatuentzat, baliagarria baldin bada, sail sindikalen kasuan garrantzi handiagoa hartzen du. Sektoreek zein eskualdeek komunikazio zuzena eta iraunkorra izan behar dute euren esparruetan dauden sail sindikalekin.

(216) Aurrerantzean sektoreetako, baina bereziki eskualdeetako plangintzetan lehen-tasuna eman behar diogu gune hauen sorrera eta garapenari. Oso serio hartu behar dugun kontua da hau.

(217) Lan horretan planifikazio zehatza eta honen segimendua ezinbesteko tresna da. Eta lanketa honetan, aurreko paragrafoan esan dugun moduan, eskualdeak paper ordezkazina du.

(218) Gogoeta hau ezin dugu amaitu sail sindikaleko delegatuek izan behar duten paperari erreparatu gabe.

(219) Ardura hau klabea da sail sindikalaren funtzionamendua egokia izan dadin, bera delako sail sindikalaren eta sektore zein eskualdearen arteko lotura zuzena eta, hone-taz gain, enpresa horretan sindikatuak duen ordezkartzaren arduraduna eta dinami-zatzailea.

(220) Kasu askotan figura honi ez diogu behar besteko arreta eskaini. Maiz ikusten dugu ardura honek jokutzen duen papera lotuago dagoela enpresa komitean egin beharreko dinamikari, sindikatuaren ildoan inplementazioari baino, nahiz eta komite-an egin beharreko lana ildoan jarraipena izan behar den.

(221) Disfuntzio hau gainditu behar dugu. Sail sindikalak eta bere arduradunak komi-tearen jarduera ezinbestez aztertu eta proposamenak egin behar ditu. Hori inork ez du zalantzan jartzen. Hala ere, sail sindikalaren funtzioak haratago doaz. Lehen esan dugun moduan, sail sindikala da enpresa, lan zentroa, eta sindikatuaren arteko lotu-ra gunea. Beraz, komiteetan dauden dinamiketaz gain, sindikatuak propio planteatzen dituen eta garatu beharreko ildoak kontuan izan behar ditu, lan zentroan edo enpresan garatu ditzan.

### **3.6. Herri Biltzarrak**

(222) Biltzar honetan 2008ko udazkenetik pairatzen dugun krisiaren ondorioak (lan munduan zein jendaratean), askotan aipatu ditugu. Ondorio horietako bat erantzun ereduari datza: sindikalismotik emandako erantzunari maila sozialean aktibatu dire-nak gehitu behar dizkiogu.

(223) 2009. urtetik hona bi dinamika hauen uztarketa bilatzen ari gara, bakoitzak bere esparru propioa izanik, biak osagarriak baitira.

(224) Osagarritasun hori gehienbat bi esparrutan suertatzen da: maila nazionalean, izaera nazionala duten dinamiketan behin eta berriro mobilizazio soziala txertatzen saiatu gara; eta eskualde mailan.

(225) Eskualde mailako ekimenek izaera sozial handiagoa hartzen dute eta, hortaz, honelakoak berezkoenak edo naturalenak direla esan genezake. Izan ere, borroka sindikala eta soziala bateratzen diren gune naturala herria da. Eta horregatik eskual-deak paper aktiboa izan behar du bere esparruan sortzen diren ekimen ezberdinetan integratzeko eta bultzatzailea izateko.

(226) Une hauetan hau garrantzi handia hartzen ari da. Izan ere, urteetako konfronta-zioaren ondorioz lortutako eskubide sozialen aurka ari dira gobernu ezberdinak, eta erasoak, zuzenak zein zeharkakoak, etengabeak izaten ari dira.



(227) Zuzen, erreforma eta murrizketen bidez, jendarte osoaren kontrako neurri erregresiboak inposatzen ari direlako. Zeharka, sektore publikoko langileei ezarritako neurriek, langile hauei ez ezik, jendarte osoari ere eragiten diotelako.

(228) Hori dela eta, erantzun eta borroka sindikal eta soziala uztartzeak berebiziko garrantzia du. Eta hone-tan, eskualdearekin batera, herri biltzarrak ere paper inportantea jokatu behar du.

(229) Betidanik, bi egitura hauen funtzioaz hitz egin dugunean, herrietako gure interbentzio sozio-ekonomi-koari begira kokatu ditugu, paper osagarriz eta elkar elikatuz. Bakoitzak bere papera izanda ere, lehenago edo beranduago bi gune hauek gurutzatzen dira.

(230) Herri Biltzarrak gure interbentzio sozio-ekonomikoa garatzeko dugun egitura izanik, argi dago fase honetan garrantzia handiagoa duela, herri mailan gure sustatzaile nagusia baita.

(231) Laburbilduz, herrietan eragiteko, eskualdeak eta herri biltzarrak protagonismo handia dute; hauek gabe, sindikatuaren interbentzioa enpresara, hau da, lan mundura mugatuko litzatekeelako eta arlo soziala diskurtso mailan baino ez genukeelako jorratuko.

(232) Beraz, oso garrantzitsua da gure militanteek herrietan, eragile sozialekin izan beharreko hartu emana. Hori delako modu bakarra diskurtsoetik praktikara pasatzeko.

### **3.7. Planifikazioaren beharra**

(233) Ponentziaren hausnarketan behin baino gehiagotan planifikazioaren beharra azpimarratu dugu.

(234) Lana planifikaturik izanda, honek egoerak identifikatzea bermatzen digu; identifikazio horretatik, hel-buruak finkatzen ditugu, eta azken hauek gauzatzeko behar ditugun bitartekoetatik (pertsonalak, teknikoak) eta denboraz jabetzen gara eta honek heburu horiek martxan ipintzen laguntzen digu.

(235) Honaino denok ados egoten gara. Arazoa sortzen da eguneroko jarduera barruan planifikaturik ez dau-den elementuak gurutzatzen direnean, batez ere elementu horiek erabateko protagonismo eta pisua har-tzen dutenean.

(236) Horrelakoetan gure lehentasunak zeharo aldatzen dira: planifikatutako lana bigarren edo hirugarren mailan gelditzen da eta dinamika asistentzialek zentralitate osoa hartzen dute.

(237) Egoera honek eskualde batzuetan dagoen itomen sentsazioa areagotzeaz gain, militanteen frustrazioa ere sorrarazten du, berandu eta gaizki ailegatzen garen sentsazioa eraginda.

(238) Gurutzatze horiek gurean beti suertatuko dira, hori ezin dugu ekidin. Gurutzatze horiek, arinago edo larriagoak izanik, dugun aukera bakarra da gure jardueran ahalik eta ondoen integratzea, ze espazio eta garrantzia eskaini behar diegun finkatuz gure helburu estrategikoen inplementaziorako ahalik eta eragin gutxien izan dezaten.

(239) Ezinbestez, sindikatuan egoera horiekin batera bizitzen ikasi behar dugu. Baina gure lehentasuna lan planifikatuari eman nahi badiogu, gune edo ardua berean planifikatu gabeko egoeren eragina murriztera jo behar dugu.

(240) Beste alde batetik, duela lau urte zenbait gunetan informazioa eta eztabaidak egiteko orduan suerta-tzen zen bikoizketa gainditu dugu, lurralde eta sektore egiturek papera hobeto fintzeari esker.

(241) Dena den, oraindik asko hobetu behar dugu bileren eta guneen dinamizazioan. Azken hilabeteetan

bitarteko berriez (barne boletinak, afiliazioaren posta zerrenda, e.a.) egiten ari garen lanketa bide egokian kokatzen dugu.

(242) Militantziak bere arduraren garapenerako behar duen informazioa eta ekarpenak zaindu eta zuzen jasotzea nahi dugu. Honekin gune bakoitzaren dinamizazioan lagundu nahi dugu: ildoak alde zuzenetik ezagunak izanik, egitura bakoitzak hauen inplementazioari denbora gehiago eskaini ahal izango dio eta eraginkortasunean irabaziko du.

(243) Ariketa honetan sindikatuaren organigraman egitura bakoitzak duen papera eta protagonismoa argi izatea ere ezinbestekoa da.

(244) Gure kultura militantean betidanik jendeak parte hartzea bultzatu dugu, baina askotan nahasten gara: denbora luzea galtzen dugu jada definituak edo hartuak ditugun lerroen inguruko gogoetetan, eztabaida horiek kasu batzuetan antzuak izanik. Egoera horiek ekidin nahi ditugu.

(245) Hemen ur arriskutsuetan sar gaitzke, batzuek pentsa dezaketelako planteamendu honen atzean "rodillo analítico" delakoa pasatzeko asmoa ezkututzen dela. Arrisku hori beti egon daiteke, ezin da ukatu.

(246) Baina gogoeta hau beste ikuspuntu batetik egiten dugu. Askotan eztabaida zirkularretan sartzen gara. Eztabaida berriak erabiltzen dira erabaki zaharrak zalantzan jartzeko (sindikatuaren ildo osoa kuestionatzen). Beste batzuetan eztabaida amaigabeak egiten ditugu inolako ondorioz ailegatu gabe. Beste batzuetan erabakien transmisio okerrak edo azalekoak -bost minutuko lanketa bat eskatzen duenak- orduetako eztabaida bilakatzen du.

(247) Honetaz hitz egin nahi dugu, egoera horiek ahal den neurrian ekidin nahi ditugu, barne egoera horiek ere gure jarduerarako ez direlako lagungarriak.

(248) Horregatik oso argi izan behar dugu uneoro eztabaida batzuetarako non, nola eta zeinek. Eztabaida bakoitzean identifikatu behar dugu erabakia ze egiturak hartzen duen eta zeintzuek hartu behar duten parte eztabaida horretan; erabaki hori ze guneren bidez konpartituko dugun militantziarekin eta zeinek gauzatu behar duen.

### **3.8. Militantziaren protagonismoa ziklo berrian**

(249) Gure antolakuntza eredu aurrera eramateko militantziak erabateko zentralitate eta garrantzia du. Egun sindikatua den modukoa da, urteetan zehar militante askoren ekarpenari eta esfortzuari esker. Hori da gure altxorra, zaindu eta iraunkorki elikatu eta ureztatu beharreko baratza.

(250) Batzuek militantziaz hitz egitea aurreko mendeko nostalgikoen gogoeta hutsalak direla esaten duten honetan, sindikatuan azken lau urte hauetan egindako belau-naldi aldaketak horrela ez dela argi utzi digu.

(251) Militantziaren kontzeptuak eta ulertzeko erak aldatu badira ere, militantzia egon badago. Sindikatua ulertzeko eta bizitzeko eredu berri hauetara egokitzen ari da eta hau, aurrerantzean, prozesu dinamikoa izango da.

(252) Hasi den ziklo honek ez digu militantziari erlaxatzeko aukerarik emango, kon-



trakoa baizik. Klase zein nazio gatazkak sartzen diren fase honek ezinbesteko konfrontazio estadia ekarriko digute eta honetan militantziak eta militanteok jokatu beharko dugun papera funtsezkoa izango da.

(253) Botere ekonomiko-finantzieroak botere politikoaren laguntzaz bultzatzen duen jendarte eredu indibidualizatu honek bestelako proiektu bat defendatzen dugun eragileen ezabatze eta deslejitimazio iraunkorra dakar berarekin batera.

(254) Inposatu nahi diguten diskurtso eta errealitate monolitiko eta planoen aurrean, eraikitzen duten alternatibarik gabeko eszenatoki horien aurrean, guk bestelako eredu sozial eta ekonomiko bat eraikitzeko aukerak egon badagoela aldarrikatzen dugu.

(255) Hala ere, elite hauek erabiltzen dituzten bitartekoekin (prentsa, botere ekonomiko eta instituzionala, e.a.), lehiatzea oso zaila dugu. Beraz, gatazka amaigabe honetan gure tresnarik baliotsuena militantzia bera da eta egunegun militantzia honen bitartez hainbat esparrutan eragiten eta alternatiba errealak eraikitzen ditugula erakustea.

(256) Horretan gaude eta horretan jarraituko dugu.

(257) Baina militantzia ez da berez suertatzen den jarrera bat; militantzia bilatu, sortu, eraiki egin behar da. Eta horretan sindikatuak inbertsioak egin beharko ditu.

(258) Gogoeta zabal eta orokor honi amaiera emateko, ezinbestez aurreko guztia bideragarria egiten duten gure militanteez eta sindikatuaren funtzionamendu egokia bermatu ahal izateko daukaten paperaz hitz egin behar dugu.

(259) Aurreko Biltzarrean guneekiko atxikimendu ezaz hitz egin genuen eta, zoritxarrez, egoerak bere horretan dirau.

(260) Erakunde guztietako egiturek, guneek, betetzen dituzten funtzio desberdinen artean bat azpimarratu nahi dugu: erakundea osatzen dugunon interbentzioak, indibidual zein kolektiboki, osotasun baten barruan zentzua izatea du helburu.

(261) Sekulako garrantzia ematen diogu organigrama oso bat izateari. Ponentziaren organigrama horretan denok geure ardura, geure gunea bilatzen dugu. Organigraman denok agertu behar gara, bestela, bertan ez bagaude, ez garela existitzen dirudi, hau da, organigraman ez egoteagatik ez garela inor.

(262) Kezka hori ez da txarra, baina haratago eraman behar da.

(263) Organigrama baten oinarria ez datza egituren diseinuan, baizik eta egitura horietan parte hartu behar duten kideengan. Kiderik gabe erakunderik ez dagoen bezala, egiturek kideen parte hartzerik gabe ezin dute funtzionatu.

(264) Baina, aldi berean, militanteak gunerik gabe hanka motz, umezurtz geratzen gara. Azken finean, erakunde bat norabide berean ekarpen eta interbentzioa egiten dugun militante askoren gehiketa da.

(265) Militanteen interbentzioa bi norabidetakoa da: barrurakoa, erakunde eta gainontzeko militanteekiko, eta kanpokoa, eragin nahi dugun jendartearekiko. Ez dago bata bestearen gainetik. Erakundearen funtzionamendu egokirako biak beharrezkoak dira eta, beraz, biak uztartu behar dira. Hori da militanteen lehendabiziko zeregina.

(266) Tamalez, gurean kasu askotan bigarrena lehenesten dugu lehenengoaren aurretik.

(267) Egoera hau gainditzeko, aldatzeko, ez da bitarteko gehiago edo gutxiagoren eztabaida egin behar, jarreraren eztabaida baizik. Horretarako, gogoeta kolektiboak bere garrantzia badu, baina norberarena determinantea da.

### 3.9. Idazkaritzen garrantzia

(268) Bizi dugun koiuntura ekonomikoak eragin handia izan du idazkarizetatik bultzatu nahi ditugun ekimenetan.

(269) Krisia dela eta, enpresa askotan lehentasunak aldatu dira: "merkatuen errealitatera" egokitu dira, helburua enpresaren beraren bizi iraupenera mugaturik. Egoera honetan hizkuntza normalkuntza eta berdintasun planak enpresa askoren lehentasunetatik erori dira, hala nola lan osasunari eta ingurumenari dagozkienak.

(270) Arazoa, ordea, ez da soilik enpresen lehentasunetatik erori direla, baizik eta langile askoren planteamentuetatik ere desagertu direla.

(271) Krisiaren eragina pairatu baino lehen dinamika hauek sarbidea lortzen ari ziren lan munduan, kostata, baina denon bultzadaz aurrerapausoak egiten ari ginen. Orain, dinamika hauek agendatik kanpo gelditu dira eta bakar batzuen arazoa dela dirudi.

(272) Errealitate ekonomikoaren aurrean ezin dugu ezikusiarena egin. Hala ere, honek ez du esan nahi gauzak bere horretan utzi behar ditugunik. Urteetan egindako lana, langileen kontzientziazioa, planak martxan jartzea eta segida ematea, ezin da hilabete batzuetan desagertu.

(273) Orain daukagun erronka eraikitakoa koiuntura honetan mantentzea eta aurrera segi araztea da.

(274) Argi dago idazkarizetatik eta federazioetatik enpresetako egungo errealitatera egokitu beharko garela, hau da, gure interbentzioa errealitate honetara egokitu beharko dugula. Baina ezin duguna inolaz ere da batzuek margotzen diguten egoeraren aurrean etsitua. Guk ezin dugu onartu urteetan zehar lan munduan egindako aurrerapausoak krisi ekonomikoaren aitzakiaz bertan behera gelditzea.

(275) Enpresetan gure hizkuntza nazionalaren eta emakume eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko jardueri eutsi eta sustatu beharko ditugu. Eta gauza bera egin beharko dugu lan osasun eta ingurumenarekin lotuta dauden gaiekin.

(276) Dinamika hauek ezinbestez ekintza sindikalean integratu beharko ditugu eta horretan federazioen zein sektoreetako Nazio Komiteen papera (idazkarizekin batera) determinantea da.



## › **Ponentzia** **A**

2012ko ekainaren 21 eta 22an • Barañaingo auditorioan • Nafarroa



# 4. Gure organigramaren egokitzapenak



## 4.1. Biltzar Nagusia

(277) 1992. urtetik hona lau urteetako zikloek markatu dute LAB sindikatuaren jarduerara, ziklo horien abiapuntua eta amaiera gure Biltzar Nagusia izanik.

(278) 1995. urtean hauteskunde sindikalen prozesua beste era batera arautu zen (aldi trinkoa eta zenbaketa iraunkorra) eta honek prozesu honi ekiteko moduan sekulako aldaketak ekarri zituen. Gustatu ala ez, harrezkeroztik, eredu honek ekarri zuen deszentralizazioak sindikatuaren jardueran eragin handia izan zuen eta gure barruko dinamikak eta interbentzioak denboran mugatuz eta baldintzatuz joan zen.

(279) Honen ondorioz, sindikatuaren zikloa murriztuz joan da eta praktikan Biltzar Nagusietan sindikatuak hartutako erabakiak eta finkatutako erronkak aurrera ateratzeko lau urteak "motzak" gelditu zaizkigu.

(280) Egoera hau gainditu nahian, Biltzar Nagusien arteko lau urteko ziklo hau bost urtetara pasatzea proposatzen dizuegu.

## 4.2. Nazio Biltzarra

(281) Organo honek gure organigraman duen garrantziaz askotan hitz egin dugu. Proposatzen dugun aldaketak ez die bere funtzioei eragiten, baizik eta bere osaketari, sindikatuaren errealitateari hobeto egokitzearen.

(282) Azken Biltzar Nagusian 150 kidek osatutako organoa zela ezarri genuen, baina organoaren funtzionamenduak berak kopuru hori erreala ez dela erakutsi digu. Beraz, lau urteko funtzionamendu horrek kopurua doitzera eraman gaitu eta, hortaz egiten dugun proposamena 130 kidek osatzea da.

(283) Nazio Komiteko kideak  
Federazio Komiteak  
Eskualdeak 40  
Sektoreak 40  
Irizpide nazionalak 2

## 4.3. Komite Exekutiboa

(284) Gure balorazioari segidan emanez eta urte hauetan izandako gabeziak gainditzeko asmoz, sindikatuaren beste fase batzuetan exekutiboan kokatuak zeuden bi ardura berreskuratzea planteatzen dugu.

(285) Ekintza sindikaleko eta negoziazio kolektiboko ardura. Bere funtzio nagusiak ondorengoak izango lirateke: ekintza sindikalean zein negoziazio kolektiboan sindikatuaren interbentziok diseinatzea, hauei izaera integrala emanda, eta sindikatuaren ekintza sindikalaren garapenaz arduratzen diren gune desberdinak elikatzea.

(286) Horretarako ardura honek bi tresna nagusi izango ditu, federazioetako arduradunen laguntza eta Ekintza Sindikaleko Batzordea.

(287) Zeharlerroetako ardura. Honen helburua plan estrategikoak inplementatzea eta segida ematea da.

(288) Horretarako, ardura honekin batera Emakumeen Idazkaritza eta Euskararen Idazkaritza kokatzen ditugu.

(289) Bestetik, politika ekonomiko eta sozialen garapenean, arduren berkokapena egingo genuke. Idazkaritza Tekniko Ekonomikoa politika sozialekin lotutako gune bilakatuko genuke eta Batzorde Sozioekonomikoan zein Nazio Komitean kokatuko litzateke.

### **4.4. Eskualdeak**

(290) Lurralde egituraren organigramari dagokionez planteatzen dugun aldaketa bakarra Hernani-Astigarraga zonaldeari dagokio.

(291) Zonalde hau Donostialdea eskualdean egotetik Tolosa-Goierri eskualdean egotera pasatuko litzateke.

(292) Aldaketa honek eskualdearen egungo izaerari erantzuten dio. Izan ere, Donostialdean zerbitzu pribatuak sekulako pisua daukate eta Hernanialdean, berriz, industria da nagusi. Honetaz gain, Donostialdean garatu behar den hiriburu dinamikak erabat baldintzatzen du Hernanialdean burutu behar den garapena.

### **4.5. Prestakuntza Idazkaritza**

(293) Prestakuntza ezin da izan momentuko beharren arabera funtzionatzen duen idazkaritza. Prestakuntza sindikatuaren egunerokotasunean integratu behar da, sindikatuak dituen erronken jabe izan behar da eta horien aurrean proposamenak egin.

(294) Balantzean esan dugunez, prestakuntzak sindikatuaren beharrak aurreikusi behar ditu, hau da, eskaerari erantzuteaz gain, eskaintza bat diseinatu behar du. Sindikatuaren egunerokotasunean integratzea esaten dugunean, honetaz ari gara.

(295) Horretarako bitartekoak jarri beharko ditugu eta zuzendaritza eta idazkaritzaren arteko komunikazio bideak indartu eta trinkotu.

### **4.6. Lan Osasun Idazkaritza**

(296) Duela lau urteko apustuari segida emanik, idazkaritza hau gure ekintza sindikalean txertatzen jarraitu nahi dugu.

(297) Lan osasuna ezin da izan sektoreetan dauden gabeziak estaltzeko petatxua. Honek ez du esan nahi eskakizunei eta beharrei erantzungo ez diegunik, baina bai uzten du argi gure helburua zein den.

(298) Lan osasuna gure ekintza sindikaleko atal garrantzitsua da eta, beraz, lan osasuneko dinamikak eguneroko interbentzioetan integratuta egon behar dira. Honek, ezinbestez, lan osasuneko interbentzioa sektoreetan eta federazioetan dauden organo eta kideen bidez egitera eramaten gaitu.

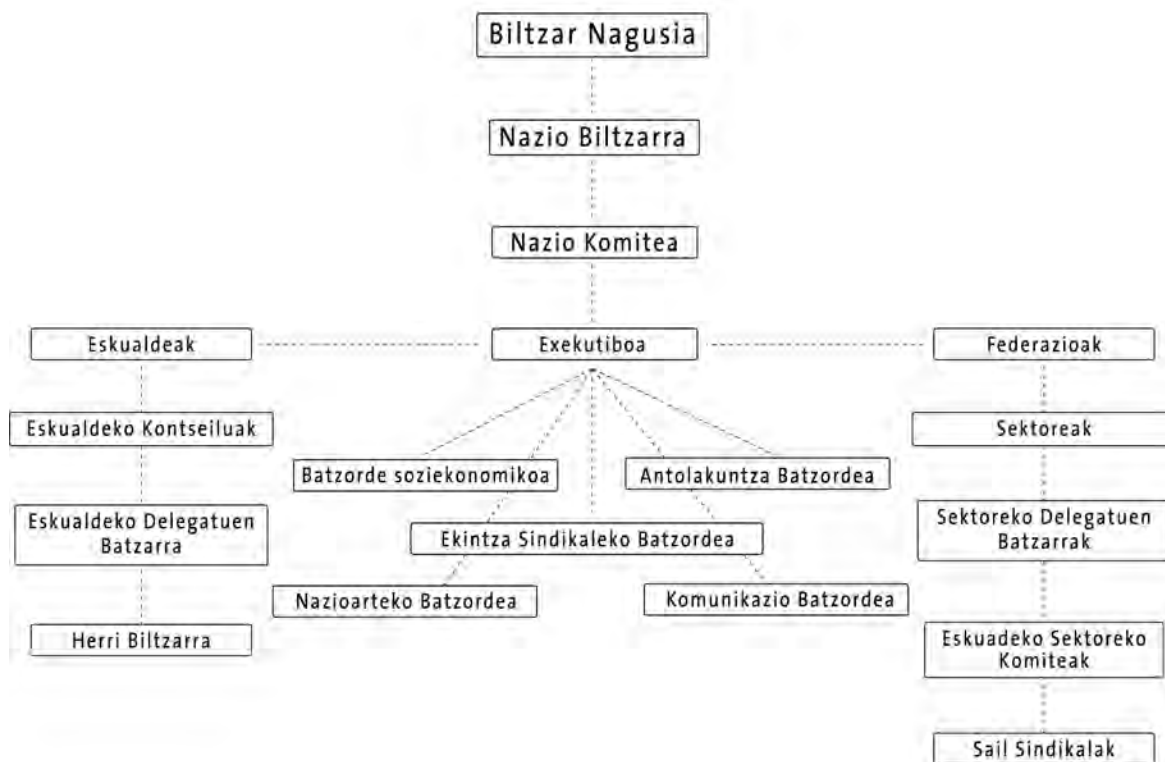
(299) Lan osasunaren inguruko arazoak oso konplexuak dira eta kasu askotan ezagutza teknikoaren beharra dago landu ahal izateko.

(300) Bi gogoeta hauek lan osasunaren inguruko interbentzioa bi eratan kokatzera eramaten gaitu: bata ofentsiboa, interbentzioari begira (sektore zein federazioetan), eta bestea asistentzial-teknikoa, eguneroko kasu askoren aholkularitza eta kontsultei zuzenduta.

(301) Hori dela eta, bi esparru bereizten eta uztartzen jarraitzen dugu, nahiz eta lehenengoari pisua eta zentralitatea eman. Denboraz gure helburua sektoreetatik lan osasuneko interbentzio integrala egitea izan behar da.



# LABeko organigrama





## › Estatutuak

# 1. artikulua: LABen ezaugarriak

## 1.1. Sindikatu abertzalea

Euskal Herria nazioa dela aldarrikatzen du LABek. Eta ondorioz, herritarrei, oro har, dagokie euren oraina eta geroa erabakitzea, autodeterminazio askea gauzatzeko eskubidea, nazioartean onartua, erabiliz. Behe Nafarroa, Lapurdi eta Zuberoa herrialdeek, egun Frantziako Estatuaren menpe, Euskal Herria osatzen dute, Araba, Gipuzkoa, Bizkaia eta Nafarroa Garaia herrialdeekin batera, hauek, berriz, Espainiako Estatuaren menpe. Beraz, horixe da jarduteko eta antolatzeko eremua, Euskal Estatu independentea, sozialista, euskalduna, ez-patriarkala eta ekologista eraikitze asmoz.

## 1.2 Sindikatu euskalduna eta abertzalea

Herri gisa, Euskal Herriaren nortasunaren oinarritzko elementua dugu euskara. Beraz, LABek bere gain hartu eta konpromisoa hartzen du, lan munduan zehazki, euskara bere onera ekarri eta nazio hizkuntza gisa normalizatuko dituzten politikak garatzeko eta sustengatzeko. Bere jardueran erabiliko du euskara. LABek argitaratuko dituen idazki guztietan euskaraz idatzitakoa izango da bertsio ofiziala. Euskaraz aritzeko gai ez diren egiturako lagun orori plangintza egingo zaio epe jakin baten barruan ikas dezan eta normaltasunez erabil dezan; eta gainera, euskara baldintza izango da kontratuak egiteko orduan.

## 1.3 Sindikatu soziopolitiko

LABek, klase-sindikatu denez, langile guztien bizi eta lan baldintzak hobetzeko eskatzearekin batera, Euskal Herriaren eraikuntza nazionalean eta sozialean langileriaren parte-hartze aktiboa aldarrikatzen du. Langile klasea subiranotasunaren aldeko borrokan buruan joan behar delakoan dago sindikatu, jendarte askea, solidarioa eta parekatzailea lortzeko, non pertsonak ez baitira izango baztertuta arraza edo jatorria direla eta.

## 1.4 Sindikatu burujabea

LABek bere autonomia aldarrikatzen du edozein alderdi politikoren, instituzioren edo presio-talderen aurrean. LABeko zuzendaritza-organoek onetsitako ebazpenei bakarrik egingo dio men. Antolaketa askatasunik abiatuta, lehentasunezko hartu-eman eta eztabaida ezker abertzalearen gainerako antolakundeekin izango ditu, jendartea eraldatzeko eta herria askatzeko prozesuan aurrera joaten posible egingo duten estrategia komunak bilatzeari begira.

## 1.5 Emakumeen eta gizozen sindikatu

Estrukturala da emakume langileek eremu guztietan pairatzen duten zapalkuntza, eta sexuaren arabera lan-banaketa datza arazoaren iturria. LABek bere burua lotzen du zapalkuntza horren aurka borrokatzera; eta horretarako, bai lan munduan bai antolakundeetan eta, oro har, jendartean mota guztietako genero-bereizkeria errotik kentzen jardungo du. Erabakigunetan emakume langileen parte-hartze zuzena, aktiboa eta orekatua bilatuko du. Langile orok aukera berdinak izateak berarekin dakar emakumeentzako ekintza positiboko neurriak abiaraztea, hala nola, LABen antolaketa osoa eta kanpoko zein barneko esku-hartze eremu guztiak bere baitan dituen zeharkako ikuspegia erabiliz.

Halaber, sexu-joera dela medio, Euskal Herrian pertsonak pairatzen duten bereizkeriaren aurkako borroka bere gain hartzen du LABek, baita gay eta lesbianak askatzearen aldekoa ere. Eta aurre egingo die antola-

## › Estatutuak

kundearen baitako zein lan munduko jarrera homofoboerik. Pertsona guztiek eskubide berdinak izatea bermatzen duten neurri eta proposamen ez-diskriminatzaileak sustatuko ditu sindikatuak, joera homosexualengatiko eta lesbikoengatiko bereizkeriarik gabe.

### **1.6 Sindikatu internazionalista**

Argi eta garbi adierazi nahi dugu gizon-emakumeek irtenbiderik ez dutela neoliberalismoak ezarritako egoeran oinarrituz gero. Eta aldarrikatzen dugu neoliberalismoaren aurkako borrokak munduko pertsona zapaldu guztien batera jotze solidarioa duela ardatza. Nazio aldarrikapena eta herrien determinazio askearen eskubidea klase-borrokaren eragiletzat hartzen ditugu, berez, bidezko aldarrikapena baita eta globalizazioaren logikari errotik aurre egiten baitio. Izan ere, globalizazioak berak herrien baliabide naturalak bidegabe ebatsi, euren jendarteak desegituratu eta euren herritarrak gosetera eta atzerriratzen joarazten ditu. Demokraziaren eta justizia sozialaren aldeko borrokan dauden herri guztiei laguntzeko konpromisoa babesten dugu. Ezaugarri hauek guztiak kontuan hartuz, helburu berdinak sustatzen dituzten sindikatuekin, bereziki, harremanak sendotuko ditu LABek.

### **1.7 LAB eta ekologia**

Garapen kapitalistaren ereduak ustiatu eta arpilatu beharreko elementutzat hartzen du izadia, eta ondorioz, guztion existentziaren oinarriak suntsitzen ari da. Nabariak dira gure ama lurra orain arteko hondatzeak: berotegi-efektua, basamortutzea, lurra, uraren eta airearen kutsadura. Gauzak horrela, LABen iritziz, borroka ekologikoak estrategia-kutsu nabarmena du, Lurraren, eta ondorioz gizon-emakumeon, biziraupenaren aldeko bataila baita. Garapen-joerak errotik aldatzearen alde agertzen gara, babes sozial handiko itunaz baliatuz eta diagnostiko komuna eginez. Hori da bidea Euskal Herrian ingurumena lehengoratzeko zimendua ezartzeko, garapen orekatuan oinarrituriko ereduaren aldeko apustua eginez, eta bizitza kalitatea eta ekosistema berreskuratuz.



## 2. artikulua. Izena, ikurra, logotipoa eta lurralde eremua

### 2.1. Izena eta lurralde eremua

Sindikatuaren izena Langile Abertzaleen Batzordeak da, eta hauexek dira siglak: LAB.

LAB antolatuko da eta bere jarduera garatuko du Euskal Herria osoan, hau da, Araban, Behe Nafarroan, Bizkaian, Gipuzkoan, Lapurdin, Nafarroa Garaian eta Zuberoan.

### 2.2. Ikurra eta logotipoa

LABen ikurra horrelakoa da: zirkulu baten erdian argizaiola jarrera horizontalean dago, beheko aldean LABen inizialak euskal grafiaz eta erdian tximinia ikurrina puntan gain jartzen dira. Sindikatuaren historia ordezkatzeko du, eta bakarrik erabiliko da hotsandiko ekitaldietan eta ospakizunetan.

Logotipoa, berriz, bandera irudikatzen duen laukizuzena da, barruan letra larriz eta Rockwell ertaineko estiloaz siglak idatzita daude, hondo hutsa du eta beheko aldean marra bat du. Komunikazio-irizpideak direla medio, egoki baderitzo, logotipoa aldatu ahal izango da. Komunikazioak Nazio Komiteari aldaketak proposatuko dizkio eta Nazio Biltzarrak onetsi beharko ditu.

## 3. artikulua. Helburua eta egitura

LABen helburua Euskal Herriko langileak antolatzea da, euren nazio eta klase eskubideak defenda ditzaten.

Horretarako, LABek egitura bikoitza du: sektoriala eta lurraldekoa:

- Sektoriala: Sail Sindikalak, Eskualdeko Sektoreko Komiteak, Sektoreak eta Federazioak
- Lurraldekoa: herri biltzarrak eta eskualdeak.

# 4. artikulua. Afiliazioa

## 4.1. Afiliazioa

Langile orok aukera du LABen afiliatzeko, baldin eta, oinarriak onartu, estatutuak bete, sindikatuaren organo ezberdinen erabakiak errespetatu eta kuotak ordaintzen baditu.

Arrazoi politikoengatik preso dauden lagunek, LABekin hartu-emana nahi badute, afiliatu izaera izango dute (gatibu-egoerak berak utziko ez dituen zereginetan salbu), eta kuota ordaintzetik salbuetsita egongo dira. Pertsona hauekiko harremanari bide emango zaio une bakoitzean erabakiko den moduan.

## 4.2. Afiliazioaren altak

Nork bere afiliazioa libreki erabakitzen du, eta era berean bere lurraldean edo dagokion sektorean egin ahal izango du.

Afiliatio berri bat erabaki behar denean, lurraldeko egitura eta sektoriala ados jartzen ez badira, azkeneko erabakia hartuko du Komite Exekutiboak.

## 4.3. Afiliatuen eskubideak

Afiliatuta dauden pertsona guztien eskubideak dira:

- Jakingarritzat jotzen diren afera guztietan informazioa jasotzea eta hitza izatea.
- Ezarritako baldintzen arabera aholku sindikala jasotzea.
- Dagozkien eremuetako eztabaidetan eta erabakietan parte hartzea.
- Biltzar Nagusietara delegatu gisa joatea eta ordezkaritza-organoak hautatzea, betiere 6 hileko antzintasuna egiaztatzen badu.
- Antolakundearen egituretarako hautagai eta hautetsia izatea, baldin eta urtebete baino gehiagoko antzintasuna badu eta kuoten ordainketa egunean badu.
- Sindikatuaren nazio aldizkaria jasotzea.
- Afiliazio-fitxan jasotako norberaren datuak isilpekoan babestea, eta sindikatuaren interesak ez diren zereginetarako ez erabiltzea.
- Afiliatu orok, afiliatua izateagatik dagozkion eskubideak babestu nahian, edozein interes-gatazkatan edota zehapen-prozeduratan Berme Batzordeak esku hartzeko eskatu ahal izango du, sindikatuan daukan ardura gorabehera.
- Organo eskudunek hartutako barne neurriek, erabakiek edo akordioek afiliatu bati eragiten diotenean, erabaki horien aurka ondo deritzon helegiteak eta eskaerak Berme Batzordearen aurrean aurkezteko aukera izango du afiliatuak.
- Borroka Kutzaren ekarpena eskatzea, ezarritako baldintzak betetzen baditu.

## 4.4. Afiliatuen betebeharrak

Afiliatuta dauden pertsona guztien betebeharrak dira:

- Estatutuak betetzea.
- Egiturek hartutako erabakiak betetzea eta errespetaraztea.
- Kuota ordaintzea, ezarritako kopuruaren eta maiztasunaren arabera.
- Hartuko diren erabakiak eta deliberamenduak isilpean gordetzea.

### 4.5. Afiliatuen bajak

Arrazoi hauek direla medio afiliazioa kenduko da:

- Afiliatuak nahi duelako.
- Hiru hiletan kuotarik ez ordaintzeagatik.
- Sindikatuaren organo eskudunen zehatzeko ebazpen irmoa dagoelako.
- Genero indarkeriagatik edo sexu jazarpenagatik epai irmoa baldin badago.
- Hauteskunde sindikaletara aurkezteagatik, betiere LABek ontzat hartzen duen hautagaitzan ez bada, eta zuzendaritza-organo eskudunaren beren-beregiko baimenik ez badu.

### 4.6. Kuota

Nazio Komiteak, Komite Exekutiboak proposatuta, kuoten diru-zenbatekoa erabakiko du.

KPIren ondorioz kuotaren kopurua igotzen denean, automatikoki aplikatuko da, eta ez da beharrezkoa izango Nazio Komiteak onestea.

### 4.7. Sindikatuaren nazioarteko afiliazioa

Honako nazioarteko konfederazio hauen partaidea da LAB:

- Munduko Federazio Sindikala
- Estaturik gabeko Nazioetako Sindikatuen Plataforma

# 5. artikulua. Disziplina araubidea

## 5.1. Zehatzeko zioak

Afiliatuak ez baditu estatutuak edo sindikatuaren organoen erabakiak betetzen, edota sindikatuaren xedeen aurka jarduten badu, falta zenbaterainokoa den ikusita, bidezko zehapen-neurria aplikatu ahal izango zaio.

## 5.2. Falten sailkapena

Faltak honela sailkatuko dira, ez betetze maila eta kasuz kasuko egoera nolakoak diren aintzakotzat hartuta: Arinak, astunak eta oso astunak.

## 5.3. Zehapen neurriak

Zehapenak honako hauek izango dira:

- Arinak: Ohartaraztea.
- Astunak: hilabetetik urtebete arteko afiliazioa etetea.
- Oso astunak: Kanporatzea.

Hartu beharreko zehapen-neurria kanporaketa balitz, eta kanporaturiko pertsonak edo pertsonak Berme Batzordearen aurrean helegitea jarriko balute, beronek irizpena eman arte, euren eskubideak eta eginbeharrak etengo lirateke.

## 5.4. Prozedura

Zehapen neurriren bat hartzen denean, ondoko prozedurarekin bat etorriko da:

- Prozedura hasiko da goiko egiturak eskatuta, honako epe hauen barruan:
  - Falta arinak: hilabetea
  - Falta astunak: hiru hilabete
  - Falta oso astunak: sei hilabete
- Txosten bat egingo da, eta gutxienez ondokoa jaso beharko du:
  - Zehatu beharreko gertakarien azalpen zehatza.
  - Ez betetze maila zenbaterainokoa izan den zehaztu.
  - Faltaren sailkapena era arrazoituan azalduta.
  - Zehapen proposamena.
- Prozedurapean dagoen pertsonari txostena helaraziko zaio, hamabost eguneko epean ondo eta egoki deritzan adierazpenak egin ditzan.
- Adierazpenak jaso edota epea agortu ostean, hamabost eguneko epearen barruan erabakitako zehapena jakinaraziko da.
- Zehapena jakinarazi eta hortik 15 egunera, zehapena jaso duen pertsonak idazki arrazoituaren bidez Berme Batzordearen aurrean helegitea jarri ahal izango du.
- Berme Batzordeak hogeita hamar eguneko epearen barruan ebatzi beharko du, eta euren ebazpena loteslea izango da antolakunde osoari.

## 6. artikulua. Berme batzordea

Egitura honek bermatuko du estatutuak eta Biltzar Nagusiak hartutako erabakiak errespetatzen direla. Estatutuen eta erabakien gaineko interpretazioaren ardura du, eta diziplina-afereetan aurkeztuko diren helegiteak, banakakoak zein taldekoak, ebatziko ditu.

Lehendakariak, lau batzordekidek eta bi ordezkok osatuko dute Berme Batzordea, eta, Nazio Komiteak kargu guztiak proposatuta, Biltzar Nagusian hautatuko dira. Titularrak izango diren artean, gehienez jota, Nazio Komiteko bi egon daitezke. Lehendakariak erantzukizuna izango du txostenak hartzeko eta Batzordearen deialdia egiteko.

Berme Batzordearen zereginak honako hauek izango dira:

- Estatutuen inguruko interpretazioa egitea.
- Afiliatuen arteko, afiliatuen eta edozein organoren arteko, eta organo ezberdinen arteko liskarretan esku hartzea.
- Sindikatuko organo nagusien erabakiak errespetatzen direla zaintzea.
- Sindikatuak hartzen dituen erabakien inguruko interpretazioa egitea.
- Afiliatuen arteko liskarretan eta diziplina gaietan parte hartzea.
- Prozedura hau martxan jarriko da egitura batek zein afiliatu batek edo batzuek eskatuta.

Berme Batzordeak soilik jardungo du, esku hartzeko eskatzen bazaio idatziz; eta bakarrik gatazka-eremuan hertsiki arituko da. Gehiengo osoz hartuko dira erabakiak.

# 7. artikulua. Zuzendaritza egitura eta organo konfederalak

## 7.1. Zuzendaritza organo konfederalak

Zuzendaritza organo konfederalak hauexek dira: Biltzar Nagusia, Nazio Biltzarra, Nazio Komitea eta Komite Exekutiboa.

## 7.2. Biltzar Nagusia

Eztabaidatzeko organo nagusia eta gorena da. Bertan estrategia orokorra eta berau garatzeko beharrezkoak diren antolatze-aldaketak erabakitzen dira.

Bostehun delegatuk osatzen dute. Nazio Komiteko kideak Biltzar Nagusiko kideak ere izango dira. Gainerako kideak afiliatuen eskualdeko batzarretan aukeratuko dira. Eskualde bakoitzean hautatu beharrezko ordezkari kopurua afiliazioaren arabera finkatuko da, aurreko abenduko datuen arabera.

Hautaketa hori egiterakoan, berdintasun irizpidea kontuan hartuko da. Halaber, eskualde bakoitzeko afiliazioaren proportzioa oinarri hartuta, afiliatuen arteko partaidetza zuzena eta parekoa bermatuko da.

Biltzar Nagusiaren kidea izateko bi baldintza eskatuko dira: batetik, sei hileko antzintasuna, gutxienez; eta bestetik, kuoten ordainketa egunean izatea.

Biltzar Nagusia, orokorrean, bost urtean behin deituko da.

Biltzar Nagusia orokorrean deitzeko, Nazio Biltzarraren bidez egingo da, Nazio Komiteak proposatuta; eta gutxienez, sei hilabete aurretik egingo da deialdia.

Biltzar Nagusia batu baino lehen, Nazio Biltzarrak kongresurako araubidea eta emendakinen lanketa onetsiko ditu, Nazio Komiteak proposatuta.

Biltzar Nagusia ez ohiko deialdiaz ere batu ahal izango da. Nazio Biltzarrak deialdia erabakiko du, espresuki horretarako bilduta, eta Nazio Komiteak proposatuta. Dena den, Nazio Biltzarreko kideen bi herenek edota, gutxienez, afiliatuen %10ek ohiko deialdirako proposamena babestu beharko dute.

Ez ohiko Biltzar Nagusiari dagokionez, deialditik biltzarra egitera doan epea murriztu ahal izango da, betiere bi hileko tartea, gutxienez, utziz gero.

Ez ohiko Biltzar Nagusiak bakarrik jorratuko ditu deialdirako onartutako gaiak.

Behar bezala osatuta egongo dira, baldin eta kideen erdiak eta bat agertzen badira eta zuzen deituta baldin badaude.

Biltzar Nagusiaren eskumenak

- Sindikatuaren interbentziorako estrategia orokorra finkatu.
- Antolakuntza egitura onartu eta egokitu.
- Estatutuak onartu eta egokitu.
- Nazio Komitea hautatu. Hautaketarako, zerrenda itxia ezkutuko bozka erabiliko dira.

- Berme Batzordea hautatu.

### 7.3. Nazio Biltzarra

Eztabaida eta erabaki organorik nagusia; Biltzar Nagusien arteko tartean.

130 kidek osatzen dute:

- Nazio Komiteko kideak.
- Federazioen komiteetako kideak.
- Eskualdeetatik 40 lagun: 17 finko, gainerakoak afiliazioaren arabera.
- Sektoreetatik 40 lagun: 2 finko, gainerakoak afiliazioaren arabera.
- Egituratu gabeko bi nazio arduradun, Nazio Biltzarrak hautatuko ditu Komite Exekutiboaren proposamenaz.

Nazio Biltzarra osatzen duten kideak hautatuko dira Biltzar Nagusia burutu ostean, gehienez jota, hiru hileko epearen barruan. Nazio Biltzarkidea izateko, gutxienez, urtebeteko afiliazioa eskatuko da.

Hautaketa hori egiterakoan, berdintasun irizpidea kontuan hartuko da. Halaber, eskualde bakoitzeko afiliazioaren proportzioa oinarri hartuta, afiliatuaren arteko partaidetza zuzena eta parekoa bermatuko da.

Nazio Biltzarra euskaraz arituko da. Horretarako, biltzarkideak gai izan beharko dira euren jarduera euskaraz egiteko.

Nazio Biltzarra osatzen duten lagun guztiak izeneko karguari lotuta daude, eta Biltzar Nagusien arteko tartean dagokion ardura izango dute. Kide horiek behin betikoz ordezkatzeko, behar bezala arazoitu beharko da.

Nazio Biltzarrak zuzen osatuta egongo dira, baldin eta kideen erdiak eta bat agertzen badira eta modu egokian deituta baldin badaude.

Ebazpenak eta erabakiak gehiengo soilez hartuko dira. Bozak ezin izango dira inoren esku utzi.

Urtean bi aldiz, gutxienez, batuko da.

Nazio Biltzarraren zereginak dira:

- Biltzar Nagusien deialdiak egin eta araudiak onartu.
- Biltzar Nagusian hartutako ebazpenak bete daitezen zaindu.
- Biltzar Nagusian finkatutako ildoetan sakondu eta berauek garatu.
- Biltzar Nagusian jorratu edo finkatu ez diren ildo estrategikoak lantze eta onartu.
- Sindikatuaren urteko esku-hartzearen eremuak eta dinamikak finkatu eta ebaluatu.
- Sindikatuak dituen eta izan ditzakeen esku hartzeko eremu estrategikoak zehaztu eta ebaluatu.
- Zuzendaritza organoetan gertatuko diren bete gabeko postuak bete, Nazio Komiteak eginiko proposamenaren arabera.
- Nazioarteko erakundeei atxikimendua onartu.
- Sindikatuaren organo eta batzorde ezberdinen arautegiak onetsi.
- Nazio Komiteko zein Exekutiboko kideen kopurua aldatu.
- Nazio Komitean aldatetako egiten direnean, Nazio Komiteak proposatuta, kide berriak berretsi.
- Nazio Komiteak proposatuta, Komite Exekutiboko edozein kideri, eskualdeko idazkariei eta nazio ardurak sektoriala dutenei kargua utzarazi.
- Nazio mailako greba orokorretarako deialdiak egin edo halako deialdiekin bat egin ala ez erabaki.
- Zeregin hauetatik guztietatik gain, estatutuek esleitzen dizkieten eskumenak kudeatu.



## 7.4. Nazio Komitea

Zuzendaritza organoa da; Biltzar Nagusiaren eta Nazio Biltzarraren ebazpenak betearazten ditu.

Komite Exekutiboko ardura guztiek, eskualdeko idazkariak eta idazkaritzek osatzen dute.

Hautagai izateko adinik altuena 55 urtekoa izango da. Hautatua izango den unean, gutxienez, urte beteko afiliazioa izan beharko du sindikatuan, ez bada salbuespenaren bat kontuan hartu.

Nazio Komitean, jarraian eta ardura berean, ezin izango da 15 urte baino gehiago egon. Berritze-politika hori gauzatu ahal izateko, plangintza egingo da.

Organo honetan emakumeak, gutxienez, %40 izango dira.

Gutxienez, hiru astean behin batuko da. Nazio Komitea zuzen osatuta egongo da, baldin eta kideen erdiak eta bat agertzen badira. Erabakiak gehiengo soilez hartuko dira.

Nazio komiteko bilerak euskaraz egingo dira; eta batzordekideak gai izan beharko dira euskaraz la egiteko. Nazio Komitearen eskumenak dira:

- Biltzar Nagusian eta Nazio Biltzarrean erabakitako interbentzio ildoak praktikan jarriko ditu.
- Nazio Biltzarreko deialdiak egin eta dinamizatu egingo du.
- Nazio Biltzarrari Biltzar Nagusian finkatu ez diren ildo estrategikoak lantzeko eta onartzeko proposamena egingo dio.
- Sindikatuaren esparru guztien lehentasunak finkatu eta lan ildoen plangintzak zehaztu, onartu eta ebaluatu.
- Bere jarduera egiteko beharrezkotzat jotzen diren batzorde edo egiturak sortuko ditu.
- Sindikatuaren izenean hainbat erakundetan parte hartuko duten ordezkariak hautatuko ditu.
- Sindikatuko edozein kide kargugabetzea eta ordezkatzeara erabakiko du.
- Nazio Komiteko zein Komite Exekutiboko edozein kide kargugabetu eta Nazio Biltzarrari hauen ordezkapena proposatuko dio.
- Federazioetako interbentzio arduradunak hautatuko ditu.
- Sektoreei beren arduradun nazionalen izendapena proposatuko die eta, beharrezkoa balitz, kargugabetuko ditu.
- Sindikatuaren interbentzio esparru propioen politiken jarraipena egingo du (politika sozialak, ekonomikoak, industrialak, e.a.).
- Egoera politiko, sozial zein sindikalari buruz gogoeta, hausnarketa eta ekarpenak egingo dizkio sindikatuko militantziari zein euskal jendarteari.
- Edozein auzitan sindikatu epaitegian aurkeztuko den ala ez erabakiko du.
- Batzordeen dinamiken jarraipena eta ebaluazioa egingo du.
- Sindikatuaren urteroko aurrekontua onartuko du.
- Nazio Biltzarrari kuotaren aldaketa proposatuko dio.
- Sindikatuko liberatuen soldatak onartuko ditu.
- Liberatuen barne araudiaren aldaketak erabakiko ditu.

## 7.5. Komite Exekutiboa

Zuzendaritza organoa da, eta Nazio Komiteak eta Nazio Biltzarrak hartutako erabakiak gauzatu ditu. Biltzar Nagusiak erabakiko du komitean zenbat ardura dauden eta organoa zenbat kidek osatzen duten, hala ere, Komite Exekutiboari esleitutako lanen arabera izango da beti. Izan ere, kide bakoitzak eginkizun zehatzak izango ditu.

Komite Exekutiboko kidea izateko, gutxienez, bi urte beteko afiliazioa izan beharko du sindikatuan, ez bada salbuespenaren bat kontuan hartu.

## › Estatutua k

Organo hau parekidea izango da.

Astero batuko da. Zuzen osatuta egongo da, baldin eta kideen erdiak eta bat agertzen badira. Erabakiak gehiengo soilez hartuko dira.

Komite Exekutiboko bilerak euskaraz egingo dira.

Komite Exekutiboren eskumenak dira:

- Nazio Komitea deitu eta dinamizatuko du.
- Nazio Komitean, Nazio Biltzarrean zein Biltzar Nagusian hartzen diren erabakiak bete daitezzen zainduko du.
- Interbentzio ildoak eta sindikatuaren dinamikekin bat datozen ekimenak Nazio Komiteari proposatuko dizkio.
- Sindikatuaren interbentzio esparruan dauden eragile desberdinekin harremanak kudeatuko du.
- Hainbat eremutan sindikatuak izan beharreko ordezkartzaren ardura bere gain hartuko du.
- Nazio Komiteari sindikatuko edozein kideren kargugabetzea eta bere ordezkapena proposatuko dio.
- Urteko aurrekontuak onartzeko Nazio Komiteari proposatuko dizkio eta honen jarraipena egin eta sindikatuaren ekonomiaren bilakaera aztertuko du.
- Bitartekoak jarri beharko ditu sindikatuko egiturekin komunikazio iraunkor eta zuzena bideratzeko.
- Egituretan sor daitezkeen arazoen jarraipena eta kudeaketa egingo du, egiturekin batera.
- Sindikatuaren izenean hainbat erakundetan parte hartuko duen ordezkartzita proposatuko dio Nazio Komiteari.
- Liberatu berrien kontratazioa onartu, arituko diren egiturekin kontsultatu eta onartua izan ondoren.

Osaketa:

- Idazkari Nagusia.
- Idazkari Nagusiaren Ondokoa.
- Komunikazioa Idazkaria.
- Ekintza Sindikaleko eta Negoziazio Kolektiboko Idazkaria.
- Zerbitzu Publikoetako Federazioko Idazkaria.
- Zerbitzu Pribatuetako Federazioko Idazkaria.
- Industria Federazioko Idazkaria.
- Zeharkako Politiketako Idazkaria.
- Politika Sozialetako Idazkaria.
- Enplegu Politiketako Idazkaria.
- Nazioarteko Idazkaria.
- Hedapenerako eta Finantzatarako Idazkaria.
- Antolakuntza Idazkaria.

Ardura konfederalekin batera bi batzordekide izango dira. Batzordekide hauek Nafarroari eta Iparraldeari ego-  
kituko zaizkie, hauen berezitasuna dela eta. Izan ere, desagertzeko helburuarekin sortzen dira.

Komite Exekutiboak idazkari tekniko bat izango du, bere funtzionamendua koordinatzeko eta Nazio Komitearen eta gainerako egituren arteko komunikazioa errazteko.

# 8. artikulua. Sindikatuaren beste egitura eta organo batzuk

## 8.1. Egitura sektoriala

Hiru federaziok eta zortzi sektorek egitura sektoriala osatzen dute. Izan ere, zortzi sektoreak aurreko hiru federazioen baitan sartuta daude.

- Industriak Metalgintza sektorea eta Eraikuntza-Kimika sektorea bere gain hartzen ditu.
- Zerbitzu Pribatueta Federazioak Zerbitzu Pribatuak eta Garraio-Itsasoa sektoreak bere gain hartzen ditu.
- Zerbitzu Publikoetako Federazioak Administrazioa, Irakaskuntza, Osasungintza eta Sozio-Komunitarioa bere gain hartzen ditu.

Egitura sektorialaren organoak honako hauek dira: sail sindikalak, eskualdeetako sektore komiteak, sektore-etako delegatuen batzarrak edota azpisektoreetako delegatuen batzarrak, sektoreetako nazio komiteak eta federazioetako komiteak.

### 8.1.1. Sail Sindikala

Zereginak:

- Bere enpresan sindikatuaren ildoak gauzatu.
- Enpresako negoziazio kolektiboa prestatu eta garatu, egitura sektorialekin batera.
- Enpresak burutzen dituen dinamika desberdinen aurrean interbentzio propioa gauzatu.
- Sindikatuaren hedapena: hauteskunderen zein afiliazioaren jarraipena.
- Enpresako afiliatuekin komunikazio zuzena bermatu.
- Eskualdeko sektore komitean parte hartu.
- Enpresa komitean sindikatuak izan beharreko interbentzioa diseinatu eta jarraipena egin.
- Sail sindikaleko ordezkari edo ordezkariak izendatu, hauek guzuzen hau dinamizatuko dute.

Osaketa

- Enpresako afiliatuak.

### 8.1.2. Eskualdeetako Sektore Komitea

Zereginak:

- Sektoreko dinamikak eskualdean garatuko ditu.
- Bere eskualdeko negoziazio kolektiboaren zein gatazken jarraipena eta interbentzioa egingo ditu.
- Eskualdeko idazkaritzan parte hartuko du, bertan hartzen diren erabakiak gauzatzeko eta bere sektorearen egoeraren nondik norakoak ezagutarazteko.
- Bere sektoreari dagokion hedapena egingo du.
- Sail sindikalekiko interbentzio plana egingo du, garapenari eta dinamizazioari, batez ere, erreparaturik.
- Eskualdeko kontseiluan parte hartuko du.
- Bere sektorean dauden delegatuekin zein afiliatuekin komunikazio iraunkorra bermatuko du.

Osaketa:

- Eskualdeko sektoreko arduraduna.
- Eskualdean dauden sektoreko sail sindikal garrantzitsuenak.
- Era iraunkorrean parte hartu nahi duten delegatuak.

### 8.1.3. Azpisektoreetako Delegatuen Batzarrak

Zereginak:

- Azpisektoreak jorratu beharreko ildoen azterketa, definizioa eta balantzea egin beharko ditu.
- Azpisektorean hartzen diren erabakien berri emango du, kontraste egin dadin eta ekarpenak jaso daitezzen.
- Azpisektoreak berean jarduteko estrategikoak izan daitezkeen hausnarketak egin eta egitura sektorialeiei zein konfederalari proposatuko dizkio.

Osaketa:

- Federazioko idazkaria.
- Federazioko interbentzio arduraduna.
- Sektoreko arduradun nazionala.
- Azpisektorea osatzen duten delegatuak (markoari egokituta).

### 8.1.4. Sektoreetako Delegatuen Batzarrak

Zereginak:

- Sektoreak urtero jorratu beharreko ildoaren azterketa, zehaztapena eta balantzea egin beharko ditu.
- Sektoreko delegatuen batzar nazionalak, Nazio Komite Konfederalaren proposamenez, sektoreko arduradun nazionala berretsiko du.
- Sektoreko delegatuen batzar nazionalak, sektoreko nazio komitearen proposamenez, sektoreko zuzendaritza organoak (Nazio Komitea zein Exekutiboa) aukeratu ditu.
- Sektorean hartzen diren erabakien berri emango du, kontraste egin dadin eta ekarpenak jaso daitezzen.
- Sektoreak berean jarduteko estrategikoak izan daitezkeen hausnarketak egin eta egitura konfederalari proposatuko dizkio.

Osaketa:

- Markoaren arabera (nazionala edo herrialdekoa), bere osaketa egokitu beharko da.
- Sektoreko delegatuen batzar nazionala, gehienez, 150 kidek osatuko dute.
- Federazioko idazkaria.
- Federazioko interbentzio arduraduna.
- Sektoreko arduradun nazionala.
- Sektoreko nazio komitea (nazio batzarrak direnean).
- Eskualdeetako sektoreetako komiteak (herrialdekoetan zein nazionaletan).
- Sektorea osatzen duten gainontzeko delegatuak (markoari egokituta).

### 8.1.5. Sektoreetako Nazio Komiteak

Zereginak:

- Sindikatuaren ildo konfederalak sektoreari egokitu.
- Politika sektorialak zehaztu eta landu, batzorde konfederalekin batera (sozio-ekonomikoa, ekintza sindikala...).
- Sektoreko ekintza sindikala zein negozioazio kolektiboa garatu.
- Azpisektoreen interbentzio espezifikoaren lanketa eta jarraipena.
- Sail sindikalekin plangintzak eginez sektorearen egituraketa landu, Eskualdeko egiturarekin batera.
- Sindikatuaren hedapena diseinatu eta bultzatu, lurralde egiturarekin batera.
- Zeharkako dinamikak sektorearen interbentzioan barneratu.
- Lan osasunaren interbentzioa diseinatu eta bultzatu.
- Berezkoak izan daitezkeen prestakuntza premiak diseinatu eta garatu, Prestakuntza Idazkaritzarekin batera.
- Dagokien esparruan sindikatuaren ordezkariak landuko dute.
- Nazioarteko harremanak kudeatu, Nazioarteko Idazkaritzarekin batera.
- Sektoreak Nazio Biltzarrean izango dituen ordezkariak hautatu.
- Sektoreetako zein azpisektoreetako delegatuen batzarrak dinamizatu.

- Sektoreko zuzendaritza organoen osaketa sektoreko delegatuen batzarrean proposatu, honek onartu dezan.

Osaketa

- Sektoreko arduradun nazionala.
- Eskualdeetako sektore arduradunak.
- Sektorearen lanketak berak eskatuko duen neurrian, ondorengo ardurak ere: lan osasuna, euskara, prestakuntza, hedapena eta abar.

### 8.1.6. Federazioetako Komiteak

Zereginak:

- Sektoreetako egitura nazionalak dinamizatu.
- Sektoreen interbentzio ildoak planifikatu, sektoreetako nazio komiteekin edota exekutiboekin batera.

Osaketa:

- Federazioko idazkaria.
- Federazioko interbentziorako arduraduna.
- Sektoreetako arduradun nazionalak.
- Federazioaren berezitasunen arabera, osaketa hau handitu daiteke.

Maiztasuna:

Astero.

## 8.2. Lurralde egitura

Lurralde egiturak honako hauek hartzen ditu bere gain: eskualdeetako idazkaritzak, eskualdeetako delegatuen batzarrak, eskualdeetako kontseiluak eta herri biltzarrak.

### 8.2.1 Eskualdeetako Idazkaritzak

Zereginak:

- Nazio mailako interbentzio ildoak bere esparrura egokitu, garatu eta abiaraziko ditu.
- Nazio Komitetik datozen informazioak zein eztabaidak bideratuko ditu.
- Bere esparruko dinamika politikoetan, sozialetan eta sindikaletan parte hartuko du, interbentzio ildoak diseinatuz eta garatuz.
- Lan istripuen kontrako erantzun dinamikak bultzatuko ditu.
- Sindikatuaren ordezkaritza izango da eskualdeko gune desberdinetan.
- Bere ardurapean dauden egiturak dinamizatuko ditu (Eskualdeko Kontseilua, delegatuen batzarrak, herri biltzarrak, sail sindikalak, afiliatuen batzarrak, e.a.). Gune hauetan sortzen diren ekarpenak, eztabaidak zein hausnarketak jasoko ditu.
- Herri biltzarrak zein sail sindikalak sustatuko ditu.
- Sindikatuaren hedapenez arduratuko da (hauteskunde sindikalak eta afiliazioa).
- Prestakuntza Idazkaritzarekin batera, eskualdeko koadroen prestakuntza plana diseinatu eta garatuko du.
- Eskualdeko beharren arabera, Antolakuntza Idazkaritzarekin batera sektoreen mapa osatu eta garatuko du.
- Eskualdeko sektoreen garapenean parte hartuko du sektoreetako arduradunekin batera.
- Eskualdeko egoitzen funtzionamendu egokia bermatuko du.
- Eskualdeko aholkularitza antolatuko du.
- Hiriburuetako idazkariak herrialdeko ordezkariek eta bozeramaleak izango dira.

Osaketa

- Eskualdeko idazkaria.

## › Estatutuak

- Eskualdeko sektoreetako arduradunak.
- Herri biltzarretako arduradunak.
- Aholkularitza juridikoa (hiriburuen kasuan, baita zerbitzu publikoetako abokatuak ere).
- Propaganda.
- Antolakuntza mailaren bilakaeraren arabera, baita ondorengo ardurak ere: lan osasuna, berdintasuna, euskara, prestakuntza, hedapena eta abar.

Maiztasuna:

- Hamabost egunean behin.

17 eskualde izango dira:

- Ipar Euskal Herria
- Oarso-Bidasoa
- Donostia
- Buruntza-Goierri
- Kosta Urola
- Debaldea
- Durangaldea
- Busturialdea-Lea Artibai
- Eskumaldea
- Hego Uribe-Arratia
- Bilbo
- Ezkerraldea-Meatzaldea-Enkarterriak
- Aiara
- Gasteiz-Lautada-Errioxa
- Sakana-Larraun
- Iruñaldea-Pirinioak
- Erdialde-Erribera

### 8.2.2 Eskualdeetako Kontseiluak

Zereginak:

- Sindikatuak eskualdean garatuko dituen dinamikak eztabaidatu eta abiaraziko ditu.
- Sindikatuan plazaratzen diren hausnarketetan parte hartuko du.
- Eskualdeak Nazio Biltzarrean izango dituen ordezkariak hautatuko ditu.

Osaketa:

- Eskualdeko idazkaritza.
- Eskualdean ordezkatuak dauden sektore komiteak.
- Herri biltzarrak.
- Eskualde mailan egon daitezkeen gainontzeko liberatuak.

### 8.2.3 Eskualdeetako Delekatuen Batzarrak

Sindikatuak une zein gai zehatzetan organo hau erabil dezake. Organo hau eskualdeko idazkaritzen dinami-ka garatzeko osagarria izango da.

Zereginak:

- Delekatuen prestakuntzarako gunea.
- Sindikatuak eskualdean garatuko dituen dinamika zehatzen arabera bilduko da hauen berri emateko.
- Sindikatuan mahaigaineratzen diren hausnarketa zehatzen arabera gune hau bilduko da gogoetak elkartrukatzeko.

Osaketa:

- Eskualdean dauden delegatu guztiak.

#### **8.2.4 Herri Biltzarrak**

Lurralde egiturako oinarrizko organoa da, herri mailan antolatuta dagoena. Beraren bidez, langile klaseari eragiten dioten arazoengatik esku-hartze osoa, lantokietatik haratago, garatu nahi du LABek.

Zereginak:

- Organo honen bitartez, herrietako dinamika politikoetan, sozialetan zein sindikaletan sindikatuak bere ikuspegia eta jarduera azalduko ditu.
- Sindikatuaren hedapenez arduratuko da eta afiliazioaren zein hauteskunde sindikalen jarraipena egingo du.
- Herriko delegatuekin zein afiliatuekin komunikazioa landuko du.
- Herrian dauden hainbat eragilerekiko harremanak izango ditu.
- Herrietako dinamika politikoaren, sozialen zein sindikalen jarraipena egingo du eta dinamikekin konprometituko da.

### **8.3. Plan estrategikoak**

Sindikatuak bi plan estrategikoz baliatu da. Genero edota hizkuntza arazoak direla medio, bai sindikatuaren barruan bai lan munduan sortzen diren desberdintasunak gainditzeko lanketa egitea da bi planen helburua.

Plan estrategiko hauen bitartez, militante guztiak tenkatu nahi ditugu, desberdintasunean oinarrituriko eszenatoki anitzak desagertzearen alde lan egin dezaten. Eta era berean, sindikatuari zenbait tresna eskaini nahi diogu, gure jarduera-esparruaren osotasunean berdintasun irizpidez esku har dezan.

#### **8.3.1. Aukera berdintasunerako plan estrategikoa**

Genero zapalkuntzari aurre egiteko tresna estrategiko honetaz baliatu gara. Barne prozesua da, eta horrela, LABen eredu eta estrategia sindikala osatuago izango dira. Hots, aldaketak eta moldaketak ekarriko dituen metodo planifikatua eta sistematizatua dugu plan hau.

Sindikatu osoari eragiten dio, bai antolakuntzari, funtzionamenduari eta izaera ideologikoari bai ekintza sindikalari eta soziopolitikoari.

Gizonezkoen eta emakumezkoen arteko aukeren eta eskubideen desberdintasuna nabarmendu, eta jendar-tean eta lan munduan aukera ezberdintasunaren eza agerian utzi nahi du plan horrek. Ildo horretan, errealitate aldatzeko ahaleginak egitea eta LAB genero parekidetasunaren aldeko eragile bilakatzea du helburu.

#### **8.3.2. Hizkuntza normalizatorako plan estrategikoa**

Sindikatuak euskalduntzeko plan estrategikoa gauzatu du LABek, erakundearen euskara erabilpena eta ezagutza normalizatuz. Gainera, lan munduan euskara normalizatzeko eragilea izan nahi du LABek, ekintza sindikalaren bitartez.

Plan horren bitartez, ildo horri izaera estrategikoa emateaz gain, euskararen garapena era egonkor, iraunkor eta eraginkorrean bermatuko da.

### **8.4. Jarduteko arloak**

Arazo zehatzetan esku hartzeko sortu dira arloak, antolaketa-erantzun gisa. Izan ere, langile guztiek eta lan munduko zenbait kolektibok eta sektorek, era estrukturalan edo egoeraren arabera, arazo zehatzak pairatzen dituzte. Horrexegatik, arloen helburua da sindikatuaren barneko eta kanpoko jardueran arloari bakarrik

## › Estatutuak

dagokion ikuspegia txertatzea, zeren eta, arloko aldarrikapen espezifikoak eraiki nahi dugun jendarte-eredu zuzen eta solidarioarekin erabat bat datozelakoan baikaude.

Arloen eskumenak dira:

- Esku hartzeko ildoak finkatzea.
- Kolektiboen dinamiketan parte hartzea

Sindikatuak honako arlo hauek dauzka:

- Gaituak (urritasunak dituzten pertsonak)
- Pentsionista arloa

### **8.5. Idazkaritzak eta batzordeak**

Sindikatuak ez ditu bakarrik estatutu hauetan jasota dauden antolakuntza egiturak izango, egoki deritzan idazkaritzaz eta batzordeaz ere baliatuko da, jarduteko esparruetan jorratu beharreko interbentzio-ildoak eta funtzionamendua bermatu ahal izateko.



# 9. artikulua. BATERAEZINTASUNAK

## **Zein pertsonari eta zer organori dagokie?**

Nazio Komiteko kideek ezin izango dute kargu publiko hautetsirik izan, ezta alderdi edo erakunde politiko baten zuzendaritzan egon ere. Gainerako liberatuek ere bateraezintasun honetara lotuta egongo dira, eta bakarrik kargu publiko hautetsien kasuetan, Nazio Komiteak ustezko salbuespenak aztertuko ditu.

Era berean, liberatuta dauden kideek ezin izango dute beste lan ordaindua egin.

## 10. artikulua. DESEGITEA

LAB desegin ahal izango da asmo horrekin deitutako Nazio Biltzarraren kideen hiru laurdenek proposatzen badute, eta geroago, horretarako deitutako Biltzar Nagusiaren kideen lau bostenek onesten badute.

Desegitea erabakiko duen Biltzar Nagusiak ondarearen etorkizuna zehaztuko du.

# 11. artikulua. XEDAPEN GEHIGARRIAK

## 11.1. Barne araubidea

2003. urtean sindikatuak estatutuen osagarri gisa barne araubidea onartu zuen. Beraren bidez, sindikatuaren soldatapekoen eskubideak eta betebeharrak arautzen dira.

Estatutuak onetsi ostean, LABek barne araubidea berritzeko prozesua martxan jarriko du. Sindikatuaren soldatapean dauden pertsonen eskubideak eta eginbeharrak arautzeaz gain, araubide berri horretan honako hauek ere xedatuko dira: ardura ezberdinen zereginen zehaztapena, egun dauden arduren zerrenda eta familiako bizitzaren eta militantziaren arteko uztardura egokia lortzeko hartu beharreko neurriak.

## 11.2. Borroka Kutxa

2010eko abenduaren 17an, Donostian, egindako batzarrean Borroka Kutxa eta berau arautuko duen araubidea martxan ipintzea erabaki zen.

## 12. artikulua. XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Estatutu hauetan erabakitakoarekin bat ez datozen xedapen edo akordio guztiak indargabetuta geratzen dira.



## › Ponencia 0

La versión original de estas ponencias es la escrita en euskara. La versión en castellano es una traducción. Así deberá tenerse en cuenta durante todo el proceso congresual.

# Ponencia

Organización

## › Ponencia 0

21 y 22 de junio de 2012 • Auditorio de Barañain • Navarra



# Índice



1. METODOLOGIA .....	67
2. VALORACIÓN DE LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS .....	69
2.1. Renovación y cambios	
2.2. Incrementando nuestra representación	
3. NUESTRA APUESTA PARA EL PRÓXIMO CICLO .....	77
3.1. Un sindicato dirigido a la intervención	
3.2. Papel de los órganos de dirección	
3.3. Reforzar los sectores para mejorar las federaciones	
3.4. Las comarcas, base de nuestra intervención	
3.5. Secciones sindicales	
3.6. Herri Biltzarrak	
3.7. La importancia de la planificación	
3.8. El protagonismo de la militancia en este nuevo ciclo	
3.9. Importancia de las secretarías	
4. ADAPTACIONES DE NUESTRO ORGANIGRAMA .....	91
4.1. Congreso	
4.2. Asamblea Nacional	
4.3. Comité Ejecutivo	
4.4. Comarcas	
4.5. Secretaría de Formación	
4.6. Secretaría de Salud Laboral	
ESTATUTOS .....	97

## › Ponencia 0

21 y 22 de junio de 2012 • Auditorio de Barañain • Navarra

(1) Con la presentación de las ponencias a la militancia del sindicato y con el debate posterior damos comienzo al momento, podríamos decir, más vistoso, de todo el proceso de este 8º Congreso. Será en junio cuando estas ponencias serán refrendadas, tras completarlas con las aportaciones de nuestra militancia.

(2) Este momento puede ser el final del proceso para una parte de la militancia, aunque para otra será un comienzo o simplemente una continuación. Al fin y al cabo, el Congreso es principalmente una oportunidad para debatir y para aceptar las líneas estratégicas de nuestro sindicato para todo un ciclo.

(3) No obstante, así como tenemos en cuenta para nuestra reflexión las distintas realidades de nuestro alrededor, también debemos analizar los distintos escenarios que van surgiendo una vez terminado nuestro debate y, en función de ello adecuar y actualizar continuamente nuestras reflexiones y nuestra intervención a aquello que va produciéndose al margen de nuestro sindicato.

(4) Por lo tanto, la fotografía de junio no es de un solo fotograma. Aunque sea el momento cúlpe de la película, no deja de ser otra secuencia más.

(5) Si trasladamos esta reflexión a lo que se refiere al debate organizativo, quiere decir que, aunque tengamos nuestro modelo organizativo bastante definido y desarrollado en sus parámetros fundamentales, no puede ser algo estático.

(6) La organización, así como la acción sindical o la intervención política, tiene que ir adecuándose una y otra vez. Con ello no ponemos en duda el diseño central de nuestro modelo organizativo, que no tenemos intención de cambiar, pero sí somos conscientes de que es necesario adaptar nuestros instrumentos para desarrollar nuestra intervención, si queremos hacer frente de una forma efectiva a una realidad política y socio-económica cambiante.

(7) Tras esto, decir que las reflexiones y las propuestas que se hacen en esta ponencia van todas en una dirección: fortalecer y ahondar en el modelo organizativo que hemos implementado y desarrollado durante los últimos años. Su objetivo es, por tanto, mejorar ese modelo y superar carencias o disfunciones que hemos advertido en el día a día.



## › Ponencia 0

21 y 22 de junio de 2012 • Auditorio de Barañain • Navarra

# 1. Metodología



(8) En los anteriores Congresos, cuando debatíamos la ponencia de organización, recogíamos en ella todo nuestro modelo organizativo, es decir, valorábamos y hacíamos propuesta sobre todo el modelo. Dicho de otro modo, poníamos en cuestión todo nuestro modelo.

(9) En la propuesta de debate que os hacemos esta vez contamos con dos materiales distintos: la ponencia misma y los Estatutos del sindicato. Según esta metodología, la ponencia recoge, por una parte, el debate para este ciclo y los Estatutos, por otra, nuestro modelo organizativo.

(10) De esta forma, la ponencia reúne la valoración que hacemos sobre nuestro modelo, la filosofía del mismo y las adaptaciones que proponemos. Éste es el principal debate que debe encarar nuestro sindicato.

(11) Los Estatutos han reflejado hasta el momento las características y los objetivos del sindicato. En adelante, además de eso, reflejarán también los instrumentos organizativos necesarios para cumplir esas características y llevar adelante esos objetivos.

(12) Al reunir todo nuestro modelo organizativo en los estatutos, de alguna manera estamos normativizando nuestro organigrama y, junto con ello, conseguimos centrar el debate. Es decir, lo mejoramos o lo encauzamos a aquellos aspectos que queremos adaptar.

(13) Aquellas consecuencias organizativas que resulten del debate serán incluidas en los Estatutos, junto con las estructuras que no se ponen en cuestión o en duda.

(14) A partir de ahora, cuando debatamos las ponencias de organización en los Congresos, seguiremos la misma metodología: analizar tan sólo aquello que queremos mejorar, corregir o cambiar y, según lo que decidamos, hacer los cambios necesarios en los Estatutos.

(15) Esto no quiere decir que no se pueda debatir de lo que no aparece en la ponencia. Cualquier afiliada o afiliado puede mostrar sus dudas, correcciones o cambios mediante enmiendas.

(16) Hemos utilizado el mismo procedimiento a la hora de hacer la valoración. Por tanto, en vez de hacer un repaso de arriba a abajo de todas nuestras estructuras, hemos decidido centrarnos en aquéllas en las que queremos profundizar.

(17) También, a fin de evitar duplicidades, algunas valoraciones que podrían estar aquí no se ven reflejadas, puesto que ya aparecen en el informe de gestión.

(18) Por último, algunas partes del texto son resultado del proceso de reflexión "Eraberritze Urratsa" que llevamos a cabo en distintas estructuras. Este proceso ha constado de diversas fases, pero la más importante fue la Asamblea Nacional del 15 de diciembre de 2011 en Donostia, donde se discutieron algunas de las reflexiones y planteamientos que aparecen a continuación.

## › Ponencia 0

21 y 22 de junio de 2012 • Auditorio de Barañain • Navarra

## 2. Valoración de los últimos cuatro años



### 2.1. Renovación y cambios

#### Una nueva generación

(19) En mayo de 2008, cuando celebrábamos nuestro 7º Congreso, nadie imaginaba que vendría la situación económico-financiera que estamos sufriendo desde el otoño de ese mismo año hasta hoy y las imposiciones y cambios que esta crisis ha acarreado a la clase trabajadora y a la sociedad en general.

(20) Han sido y siguen siendo cuatro años muy duros. Estamos sufriendo una de las crisis más profundas que nunca se han conocido en Euskal Herria y en Europa y, como consecuencia, los recortes que han llevado y se están llevando a cabo en el sector público así como las distintas reformas que nos han impuesto los gobiernos de Madrid y París han marcado completamente la agenda social, política y económica.

(21) Entre los retos que nos marcábamos para el 7º Congreso, sin duda uno de los más importantes fue el cambio generacional. Le correspondía a toda una nueva generación de militantes la responsabilidad y la dirección del sindicato.

(22) Este cambio de responsabilidades fue para muchos cuadros militantes su primera toma de contacto con un órgano de dirección. El caso más representativo fue el del Comité Nacional ya que el 7º Congreso supuso un cambio total de su composición.

(23) Si todos los cambios necesitan de un tiempo y de una fase de adaptación, en este caso no ha sido así. No hemos tenido oportunidad de hacer una transición tranquila.

(24) Junto con la transición que genera de por sí cualquier cambio, es decir, que los nuevos miembros se adaptan a su nueva responsabilidad, al papel que deben jugar en este órgano, hubo que hacerlo mientras hacíamos frente a la transformación que ha supuesto esta crisis. Llevar a cabo un relevo generacional en esta coyuntura económica no ha sido fácil, ya que las variantes externas marcaron fuertemente su inicio.

(25) Ahora, cuando miramos hacia atrás y nos damos cuenta del camino recorrido durante estos cuatro años, nos damos cuenta de lo que ha supuesto. El camino no ha sido sencillo; sin embargo, los nervios y las dudas que normalmente surgen a consecuencia de los cambios en seguida quedaron atrás. Una generación que no había conocido ninguna otra crisis logró que el sindicato LAB se convirtiera desde octubre de 2008 en referente de las dinámicas contra la crisis, tanto en protagonismo como en intervención.

(26) Está claro que esto no es mérito de tan solo esta generación. Las anteriores generaciones tienen mucho que ver en que hayamos llegado hasta aquí, ya que son quienes nos han enseñado el camino. Ellas y ellos han sido quienes han hecho crecer la semilla.

#### Federaciones

(27) La mayor innovación que hicimos en nuestro modelo organizativo en el 7º Congreso fue la creación de las federaciones.

(28) Esta apuesta tenía un objetivo claro y prácticamente único: promover e impulsar por medio de las federaciones a los sectores y subsectores, para así poder profundizar en nuestra intervención sindical.

(29) Para ello, pretendimos crear un grupo de trabajo compuesto de tres o cuatro personas en cada federación. El objetivo principal de este grupo era analizar y evaluar cada sector o subsector que se encuadraba en la federación para, posteriormente, diseñar, implementar y hacer seguimiento de la acción sindical.

(30) En estos cuatro años han pasado muchas cosas a nivel sindical (crisis, EREs, movilizaciones, reformas, huelgas, elecciones sindicales, etc.). La posición que ha mantenido el sindicato en todas ellas, así como la respuesta que han dado trabajadoras y trabajadores y su apoyo a los planteamientos del sindicato son de gran ayuda a la hora de hacer nuestra valoración.

(31) Teniendo en cuenta todas las variables que hemos comentado, podemos decir que mediante las federaciones la intervención del sindicato en acción sindical y negociación colectiva ha mejorado.

(32) En un principio eran usuales las dudas entre federación y sectores: el papel de cada uno, las funciones que debían desarrollar y el protagonismo que debía tener cada cual.

(33) Esas dudas se disiparon enseguida y las federaciones han logrado en poco tiempo centralidad y gran referencialidad en el día a día ante la crisis que estamos viviendo y que se nos ha impuesto.

(34) El protagonismo que han cobrado las federaciones no nos ha ayudado a veces a mantener el equilibrio entre federación y sector. En determinadas ocasiones, a medida que las federaciones han ido ganado peso, los sectores han ido perdiendo ese peso y referencialidad en la misma proporción.

(35) Éste será uno de nuestros objetivos de cara a los meses y años próximos: encontrar a cada marco su propio espacio y protagonismo, para fortalecer así su complementariedad y superar los solapamientos que puedan producirse.

### **Sectores**

(36) Otra novedad fue que, como consecuencia de la creación de las federaciones, las y los responsables sectoriales pasaron de estar situados en el Comité Nacional confederal al Comité de Federación.

(37) Esta decisión provocó ciertas dudas acerca del papel de los sectores. Este cambio llevó a ciertas personas a pensar que se había producido un retroceso en lo concerniente al desarrollo de la sectorialización.

(38) Nuestro objetivo, sin embargo, era muy distinto. Pretendía un reto en dos direcciones. Por un lado, queríamos acercar los sectores a la dirección cofederal. El camino que tomamos tenía como objetivo dar más importancia a la acción sindical. Por otro, queríamos dotar a los sectores de un instrumento para que pudiesen desarrollar mejor su intervención. Lo que se buscaba era que, teniendo una unión más directa con los órganos confederales mediante las federaciones, se integraran aún más en los planteamientos confederales del sindicato.

(39) Esta decisión conllevaba otras decisiones complementarias; entre otras, dar un mayor papel y protagonismo a la estructura territorial en el desarrollo de algunos debates confederales, a fin de organizar la vida interna del sindicato. Esto tenía un objetivo claro: evitar la duplicidad de los debates que en la fase anterior habíamos detectado que se producía.

(40) Hoy podemos decir que ambas apuestas se han ganado. Por una parte, hemos reforzado las dinámicas de los sectores y hemos ganado en nuestra intervención a nivel de acción sindical y negociación colectiva. A consecuencia del camino recorrido, los sectores son aún más sector. Por otra, también hemos solucionado la duplicidad de debates que habíamos detectado y queríamos superar entre la estructura territorial y la sectorial.



(41) Con todo, aún nos quedan temas que mejorar.

(42) Tenemos que reforzar el papel de las y los responsables sectoriales y de los Comités Nacionales sectoriales. Tanto esta responsabilidad, como esta estructura deben jugar un papel más importante en nuestro día a día.

(43) Hay que dar un último impulso al desarrollo de los sectores comarcales, para poder garantizar un funcionamiento correcto de las secretarías comarcales.

(44) El sindicato debe tener en cuenta algunas variables en este desarrollo sectorial. Tal y como decimos, cuando nos referimos a la estructura territorial, que hay que tener en cuenta las diferencias que hay entre comarcas, también en este desarrollo sectorial hay que aplicar la misma reflexión en cuanto a las federaciones y sectores.

### **Comité Nacional**

(45) Sobre el papel del Comité Nacional no han sido pocas las reflexiones que hemos llevado a cabo y en todas ellas hemos llegado a la misma conclusión: pese a que se define como un ámbito de dirección, no funciona como tal y, por tanto, las personas que lo componen no se sienten como cuadros de dirección.

(46) Si bien la realidad ha sido ésta hasta el momento, la reflexión que hemos realizado en torno a la dirección del sindicato debe servirnos para superar estas dudas. Para ello, la clave es esclarecer cuáles son sus funciones, de lo que se desprende como principal consecuencia que la función principal de Comité Nacional se basa en ordenar la agenda tanto sindical como política del sindicato.

(47) De esta manera, debemos asegurar que una conexión estrecha del Comité Ejecutivo con el Comité Nacional, ya que es el Ejecutivo el que fija la agenda del sindicato. El instrumento principal para ello será el trabajo que desarrolle la secretaria o secretario técnico, es decir, que los temas tratados en el ejecutivo sean conocidos en todo momento por el Comité Nacional. De esta manera, por medio de una información de primera mano, debe ayudar a la hora de tomar las decisiones que el Comité Nacional debe adoptar en torno a distintos temas. Por tanto, que la comunicación entre los dos ámbitos esté permanentemente abierta es importante para que las y los componentes del Comité Nacional estén bien informados ante cualquier tema.

(48) Como hemos dicho, se ganará mucho en el seguimiento de los distintos temas y, siendo como son parte de las decisiones que tiene que adoptar el sindicato, será más sencillo que asuman la responsabilidad de poner en marcha estas decisiones.

(49) Con vistas a ordenar las distintas intervenciones del sindicato y, al fin y al cabo, a mejorar nuestro funcionamiento, todas las planificaciones de intervención que debe desarrollar el sindicato deben trabajarse necesariamente en el Comité Nacional y desde aquí darles salida a las comarcas. En este sentido, evitaremos que distintas dinámicas entren en choquen entre sí y, por tanto, ganaremos en efectividad. En este caso no podemos olvidar la importancia de todo esto, ya que son las comarcas el ámbito en el que hacer la situación confederal, así como el punto de partida para desarrollar todas las dinámicas del sindicato.

### **Comité Ejecutivo**

(50) En el 7º Congreso planteamos la composición del Comité Ejecutivo según los retos o líneas de intervención del sindicato; así, lo distribuimos, esquemáticamente hablando,



en tres partes: acción sindical y negociación colectiva (por medio de las federaciones), políticas económicas y sociales (política social, económica y de empleo) y labores organizativas (organización, extensión y subsecretaría general).

(51) Estas tres líneas tienen su desarrollo en sendas comisiones: Comisión de Acción Sindical, Comisión Socioeconómica y Comisión de Organización.

(52) Diversos cambios realizados en el 7º Congreso nos han ayudado a reforzar nuestra dirección estos cuatro años, así como la creación de las federaciones y sus comités o distribuir las funciones que corresponden a organización entre distintas responsabilidades. Algunas de las propuestas que hacemos en esta ponencia quieren incidir en este sentido.

(53) En lo referente a acción sindical, hemos dado distintos pasos durante los últimos ocho años, cara a su fortalecimiento. Si el primero fue la creación de secretarías intersectoriales, el segundo vino con las federaciones y sus comités.

(54) Junto con el desarrollo de estas responsabilidades, han desaparecido otras dos que existían históricamente en nuestro modelo, concretamente, la responsabilidad de Acción Sindical y la de Negociación Colectiva.

(55) Estos últimos cuatro años hemos reforzado nuestra intervención sectorial, pero esto ha sido en perjuicio del enfoque general. Si bien hemos mejorado en nuestra intervención a nivel de acción sindical en sectores y en lo "micro", ha sido en detrimento del discurso y referencia confederales. Es decir, las reflexiones del sindicato a nivel confederal han ido debilitándose.

(56) Esto tiene una explicación muy sencilla. Junto con el reforzamiento de las federaciones no previmos una responsabilidad que se ocupase de la acción sindical y la negociación colectiva con un enfoque confederal. No obstante, esta carencia se ha intentado subsanar, de una u otra manera, entre distintas responsabilidades del ejecutivo.

(57) Por último, la crisis que estamos viviendo nos ha llevado a reconfigurar estos últimos meses lo relativo a políticas económicas y sociales.

(58) Muchos de los recortes que, a consecuencia de la crisis, se están planteando desde el poder económico afectan directamente a este ámbito de intervención. Somos conscientes de que esta ofensiva no ha terminado con lo que se ha llevado a cabo hasta el momento. Se están planteando desde hoy otros muchos recortes y esto nos ha conducido a reforzar nuestra intervención social.

(59) Para completar esta reflexión, podemos decir que con las adaptaciones que hicimos en el 7º Congreso establecimos la base de lo que sería nuestro modelo de dirección para un ciclo. Ahora queremos continuar mejorando y afianzando otros ámbitos: es el momento de los marcos de coordinación y de intervención.

### **Políticas transversales**

(60) LAB ha sido y sigue siendo precursor y referente en las dinámicas de normalización del mundo laboral.

(61) Pasamos de reivindicar la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral y la sociedad en su conjunto a promover e impulsar dinámicas en favor de ello. De la misma forma, pasamos a fomentar dinámicas para denunciar la discriminación que padece nuestra lengua nacional en los centros de trabajo y en el mundo laboral y para potenciar un mayor protagonismo de la misma.

(62) El nivel de tensionamiento y la práctica en estas dos líneas conseguidos a lo largo de los años nos llevamos a pensar que sería suficiente con las Secretarías de Mujer y de Euskara para dar continuación a nuestro trabajo y, por ello, decidimos prescindir de la Secretaría de Políticas Transversales.

(63) A raíz de factores tanto internos como externos en estos cuatro años, hemos visto claramente que no fue una decisión acertada, ya que en este tiempo hemos perdido manifiestamente intensidad en nuestra actuación.

(64) Esta reflexión, como no podía ser de otra manera, nos ha llevado a revisar nuestras decisiones. A fin de fortalecer estas líneas de intervención, volveremos a recuperar la responsabilidad de Políticas Transversales.

### **Salud Laboral**

(65) De la misma manera que hace cuatro años con la creación de las federaciones pretendimos que nuestra intervención sindical fuese más integral, la reflexión y la apuesta que hicimos con la Secretaría de Salud Laboral iba por el mismo camino.

(66) Esto nos lleva a diferenciar las funciones que se realizan desde la secretaría: por un lado, los medios técnicos que necesitamos para desarrollar nuestra acción sindical, es decir, la asesoría; por otro, aquéllos que están dirigidos a la intervención.

(67) Es por esta causa que hace cuatro años hicimos el planteamiento de situar a parte de la Secretaría de Salud Laboral en aquellos ámbitos en los que se diseña la acción sindical, más concretamente, en los Comités Nacionales Sectoriales.

(68) Hacemos una valoración positiva y pretendemos profundizar en ese camino. Para ello, debemos consolidar la conexión organizativa entre secretaría, federaciones y sectores.

### **Formación**

(69) En el anterior Congreso hablamos largo y tendido sobre la necesidad de formación. Aunque en estos años hemos dado algunos pasos, todavía no hemos logrado diseñar en el sindicato un plan integral de formación.

(70) Dicho plan debe recoger obligatoriamente las demandas que se realizan desde distintos ámbitos del sindicato, así como homogeneizarlas y ordenarlas.

(71) Desde los sectores, las comarcas y las secretarías se plantean continuamente necesidades de formación. Junto con éstas, el sindicato también tiene necesidades confederales para poder profundizar y extender aquellas líneas que proponemos. Y no podemos olvidar que cualquier militante también necesita de formación continua para poder desarrollar de una forma más adecuada su responsabilidad.

(72) Pero el ámbito de la Formación, no puede limitarse a dar salida o respuesta a estas peticiones. La formación tiene, además, que prever las necesidades del sindicato, es decir, además de responder a las demandas, tiene que diseñar una oferta.

(73) Para realizar esta oferta, desde formación además de conocer y hacer seguimiento a los ámbitos en los que queremos incidir, debe tener las prioridades del sindicato perfectamente interiorizadas.

### **Mayores y pensionistas**

(74) Desde el 7º Congreso hicimos frente a este reto con el objetivo de que la intervención del sindicato fuese más integral y completa.

(75) El objetivo era en un principio bastante modesto. Pretendíamos ofrecer un espacio organizativo a toda la militancia que quedaba fuera del mundo laboral por razón de edad

o algún otro tipo de contingencia, para que compartiesen sus preocupaciones o problemas y, así, incidir también en este ámbito.

(76) Por medio de este ámbito el sindicato pretende dar integridad a su intervención, llegando a una gran parte de la clase trabajadora que ha quedado fuera del mundo laboral.

(77) La valoración que hacemos de el trabajo de estos cuatro años es muy positiva. Hemos sido capaces, no sólo de hacer una oferta organizativa, sino de desarrollar un discurso propio y fomentar distintas dinámicas. De ser un humilde objetivo, el sindicato ha conseguido convertirse en referente gracias a la actividad de este área.

### **Comarcas**

(78) El el 7º Congreso hicimos especial hincapié en el papel de las Secretarías Comarcales y las y los responsables comarcales de sector. Nos reafirmamos en la reflexión que hicimos entonces, pero está claro que lo que hemos conseguido hasta el momento queda bastante lejos del diseño que nos marcábamos.

(79) Esto no nos lleva a hacer una redefinición del papel que deben jugar estas responsabilidades. Tal y como hemos dicho en el anterior párrafo, nos reafirmamos en la reflexión que hicimos hace cuatro años.

(80) La comarca no constituye hoy por hoy el grupo de trabajo que nos gustaría. Para cumplir el papel que le damos en nuestro diseño debemos mejorarla, tanto en composición, como en funcionamiento.

(81) En lo que a la composición se refiere, tal y como decíamos en el apartado de los sectores, las Secretarías Comarcales no responden a la realidad de ciertas comarcas.

(82) Junto con esto, el papel de la secretaria o secretario comarcal a veces se basa más en apagar fuegos, en ser un comodín, que en su característica de verdadero responsable político a nivel de comarca.

(83) Siendo la comarca un órgano importante para la compactación y la intervención del sindicato, tiene que conocer necesariamente las dinámicas que se llevan a cabo a nivel confederal, tengan impacto o no en su ámbito, y especialmente aquellas que sí lo tengan.

(84) Además, la estructura de comarca es un instrumento fundamental para situar de una forma integral a nuestra militancia, ya que es por medio de esta estructura por la que compartimos y profundizamos principalmente nuestras reflexiones y las líneas que queremos desarrollar.

(85) También tenemos que mejorar y profundizar en la dinamización de reuniones.

(86) En estos cuatro años no hemos conseguido desarrollar de la manera que queríamos los grupos de trabajo sectoriales comarcales.

(87) No hemos avanzado en la dinamización de las secciones sindicales y de las herri biltzarra.

(88) Todo el mundo es consciente del atasco que se está produciendo en este momento en las comarcas. Es precisamente este atasco el que nos impide sacar adelante la praxis que queremos llevar a cabo y que todas y todos vemos clara en la teoría.

(89) Durante años hemos resaltado en nuestras reflexiones que el día a día termina por comernos y ahora esta crisis económica ha agravado esta situación. El sindicato tiene que valorar seriamente esto que está pasando a nivel comarcal. No podemos perder todo otro ciclo intercongresual y encontrarnos nuevamente en las mismas en el siguiente Congreso.

(90) La coyuntura económica no va a darnos tregua y, si no tomamos medidas, corremos el riesgo de perder el

tren. En este tema tenemos que jugar con ambición, ha llegado el momento de ir a ganar.

(91) Somos conscientes que una sola medida no va a conseguir sacarnos de este atolladero. Junto con diversas medidas organizativas, también cada cual tendrá que poner en cuestión su actitud si queremos superar esta situación.

(92) Si queremos que las y los responsables sectoriales comarcales trabajen cara al desarrollo y a la implementación de su sector, tendremos que ocuparnos en profundidad de este tema los próximos meses.

## **2.2. Incrementando nuestra representación**

(93) En este periodo intercongresual, el sindicato ha afrontado diversos procesos para afianzar su representación.

(94) Los resultados que obtuvimos en diciembre de 2008 en las elecciones a Prud'hommes en Ipar Euskal Herria supusieron un gran salto en la evolución del sindicato. Esto trajo, a su vez, una total transformación del mapa sindical de Ipar Euskal Herria.

(95) Gracias al trabajo de años, tuvimos la oportunidad de presentarnos en todos los sectores y distritos electorales. Y los resultados que cosechamos en todos ellos, como hemos dicho, demostraron que hoy por hoy el proyecto de nuestro sindicato es un proyecto consolidado.

(96) Pero, además, estos resultados nos sitúan en una coyuntura distinta. Han pasado diez años desde que LAB se extendió a Ipar Euskal Herria y ha llegado la hora de que actuemos con más ambición y de que pasemos a influir realmente en la situación socio-económica de Ipar Euskal Herria.

(97) Nuestro sindicato tiene que cobrar más protagonismo, sin complejos, ya que el recorrido de once años y los votos de miles de trabajadores y trabajadoras nos dan legitimidad de sobra para ello.

(98) Tenemos un nuevo reto por delante. En los últimos meses hemos dedicado tiempo a afianzar nuestras bases, al trabajo interno y a la reflexión. Es el momento de compartir esa reflexión con la sociedad de Ipar Euskal Herria y de abrir nuevas líneas de actuación. Para ello, debemos actualizar nuestro modelo organizativo, adecuando nuestra estructura a las dinámicas que queremos implementar.

(99) Por otro lado, los resultados que hemos obtenido en Hego Euskal Herria en el periodo concentrado de elecciones, cerrado hace un año, necesita de una consideración aparte.

(100) Desde el otoño de 2008, en un contexto de crisis profunda creada por el poder financiero y de recortes y medidas antisociales, el sindicato ha estado inmerso en una línea de confrontación, tanto en solitario como formando parte de la mayoría sindical.

(101) Durante estos años, además de realizar una denuncia incesante al proyecto construido por el capital y distintas administraciones, también hemos trabajado por construir otro modelo y otro modo de gestión. Esto ha tenido su reflejo más patente en las dinámicas contra los expedientes, las huelgas o en nuestra posición en la negociación colectiva.

(102) Así, hicimos frente al periodo concentrado de elecciones con un gran interrogante. En este proceso se vería si las y los trabajadores habían entendido y si compartían la intervención que impulsaba LAB.

(103) Por tanto, hay que entender los resultados que hemos obtenido dentro del contexto que acabamos de dibujar. Cuando teníamos todo en contra, los resultados que ha conseguido el sindicato han sido y están siendo realmente buenos.

(104) De la misma manera, la evolución positiva que estamos teniendo en afiliación viene a reforzar la valoración que hacemos en torno a la elecciones.

(105) No obstante, en estos dos ámbitos todavía tenemos cosas por mejorar en lo relativo a nuestros métodos de trabajo. Es imprescindible que progrese en planificación y seguimiento.

(106) El trabajo que hacemos en extensión del sindicato está muy unido al día a día. Tenemos que evolucionar en nuestra planificación: además de marcarnos objetivos generales, tenemos que pasar a objetivos concretos (sectoriales, según el convenio, de empresa, etc.). Nuestro objetivo desde ahora y para los próximos años tiene que ser cambiar esta dinámica.

(107) Tenemos que conseguir que, tanto las elecciones como la afiliación, sean líneas constantes, unidas a las necesidades que tenemos en acción sindical. De la misma manera que marcamos prioridades en acción sindical y negociación colectiva, también en estos ámbitos debemos planificar cómo aumentar nuestra representación y afiliación.

(108) Esta planificación tiene que estar unida completamente a nuestra intervención. Esto conlleva que los sectores deben tener un mayor protagonismo a la hora de diseñar las planificaciones de extensión del sindicato.

# 3. Nuestra apuesta para el próximo ciclo



## 3.1. Un sindicato dirigido a la intervención

(109) Las adaptaciones que proponemos a continuación tienen como objetivo mejorar el funcionamiento de nuestro sindicato y, mediante ellas, pretendemos fortalecer nuestra intervención en este nuevo ciclo que se está abriendo en Euskal Herria.

(110) En este camino le damos gran importancia a que los retos que se nos presenten en los próximos meses y años constituyan retos compartidos para todas y todos los que integramos el sindicato.

(111) En el anterior Congreso decíamos que cada lucha sectorial está imbricada dentro de una estrategia general y que, a consecuencia de ello, todas estas luchas nutren la integridad del sindicato. Siguiendo con esta reflexión, queremos dar otro salto en nuestro funcionamiento: queremos que en nuestro funcionamiento tome importancia la comunicación, la reflexión y la aportación que se realiza de abajo a arriba.

(112) Para ello, pretendemos dedicar tiempo a las necesidades y prioridades que tienen las comarcas y los sectores para desarrollar su intervención. Y, de esta manera, queremos integrar las reflexiones y las necesidades de las estructuras que hacen intervención directa en los sectores y órganos confederales. El propósito de esto es que nuestra intervención confederal sea más integral y acertada.

(113) Para conseguir esto, necesitamos de todas y todos, pero las estructuras comarcales tienen particular importancia. Las Secciones Sindicales, las Herri Biltzarra y las Secretarías Comarcales son imprescindibles.

(114) En esta dinámica de abajo a arriba que queremos implementar le corresponde a la comarca nutrir tanto a las estructuras sectoriales (Comité Nacional sectorial) como a las estructuras confederales (Comité Nacional confederal).

(115) Para llevar adelante este reto, dos responsabilidades juegan un papel muy importante: responsables sectoriales comarcales y secretarios y secretarías comarcales. Estas dos responsabilidades son, de hecho, las que hacen de nexo con las estructuras que se dedican a la intervención directa, es decir, con las comarcas y con los grupos sectoriales comarcales. El secretario o secretaria comarcal es la unión con el Comité Nacional confederal y las y los responsables sectoriales comarcales lo son con el Comité Nacional sectorial.

(116) Esto busca, además, otra finalidad: ordenar todas las dinámicas del sindicato y, como decíamos anteriormente, que estas dinámicas no sean objetivo de solamente unas y unos pocos (sector, comarca o secretaría), sino que se conviertan en objetivo de todas y todos.

(117) De la misma forma, si logramos ordenar bien nuestras iniciativas, lograríamos organizar y graduar su dispersión o inflación.

(118) Mediate la creación de las Federaciones en el anterior Congreso, dimos un salto en esta organización, ya que por medio de las Federaciones conocemos y ordenamos toda nuestra acción sindical.

(119) Ahora, para que esta organización sea total, debemos afinar en el seguimiento a las dinámicas comarcales. Pretendemos que la comunicación entre el Ejecutivo y las comarcas sea fluida y continua y para ello una responsabilidad de organización se ocupará de cumplir esta función.

### 3.2. Papel de los órganos de dirección

(120) La necesidad de contar con órganos de dirección es evidente para cualquier organización. Sin embargo, junto con estos, no son menos necesarios los órganos de coordinación y los de intervención. Para que una organización como la nuestra pueda influir en su ámbito y garantice su completo funcionamiento, es indispensable que cuente con estos tres niveles de órganos o estructuras.

(121) Pueden existir múltiples formas y modelos de hacer dirección y cada uno de ellos caracteriza en gran medida, junto con otras variables, ante qué tipo de organización nos encontramos.

(122) Una de las funciones principales de la dirección, además de marcar liderazgo, consiste en que la organización lleve a cabo una actividad coherente e integral.

(123) Cuando hemos abordado este debate siempre hemos tenido muy claro que en nuestro modelo los órganos confederales de dirección, en comparación con las demás estructuras de nuestro organigrama, tienen un gran peso e importancia.

(124) Dicho esto, está claro que, para conseguir un funcionamiento adecuado en nuestro modelo de dirección, son imprescindibles las aportaciones de otros órganos. Sin dichas aportaciones, no lograríamos dotar de una visión general a nuestra intervención.

(125) Lo que queremos decir con esto es que todas y todos, cada cual desde su estructura, somos imprescindibles para hacer, mediante nuestras aportaciones, dirección confederal.

(126) Pero igualmente, esto no quiere decir que todos los órganos sean de dirección.

(127) Esta reflexión, en muchas ocasiones queda enmarañada, sobre todo si se unen los conceptos de autonomía con la capacidad de hacer dirección. Y no digamos si echamos mano de las argumentaciones en torno a la confianza.

(128) Unido a este tema de la autonomía, queremos volver a traer a colación una reflexión de hace cuatro años: "cada lucha sectorial está imbricada dentro de una estrategia general y, a consecuencia de ello, nutren la integridad del sindicato. Aquí no se trata de una competición en la que cada cuál tenga que sacar adelante lo suyo lo mejor posible, sin tener en cuenta lo que le rodea".

(129) Por eso no pueden existir múltiples espacios de decisión. No obstante, a la vez, el órgano confederal que tiene que tomar las decisiones en este modelo de dirección tiene que garantizar de una u otra manera que quienes se encuentran en la definición e implementación de nuestras líneas de actuación tomen parte en ello.

(130) Posteriormente, una vez marcadas estas líneas de actuación, cada estructura deberá tomar sus propias decisiones para la ejecución de las mismas. Pero debemos ser conscientes de que estas decisiones deben tomarse para su desarrollo y no para poner en cuestión las líneas del sindicato.

(131) Por eso es tan importante saber cuál es el papel que juega cada órgano en el conjunto del sindicato y cuál es su función.



(132) El objetivo de esta organización no es establecer una jerarquización, sino buscar que el funcionamiento de nuestras estructuras sea más eficaz.

(133) El problema no es quién toma las decisiones, sino cómo cumplimos todos y todas nuestra función para que esas decisiones se tomen de una manera adecuada.

(134) Esta reflexión llevada a nuestro organigrama, quedaría de la siguiente manera:

- Dirección: Congreso, Asamblea Nacional, Comité Nacional y Comité Ejecutivo.
- Instrumentos de la dirección: Comités de las Federaciones y Comisiones (Acción Sindical, Socioeconómica y Organización).
- Coordinación: Comités Nacionales Sectoriales, Comarcas.
- Intervención: Secciones Sindicales y Herri Biltzarra.

### **3.3. Reforzar los Sectores para mejorar las Federaciones**

(135) En los años próximos el papel y protagonismo de las federaciones, así como de los sectores, será mayor a la hora de establecer la actividad de nuestro sindicato.

(136) Queremos profundizar en aquello que ya llevamos a cabo en el último Congreso y para ello, las decisiones a tomar estarán dirigidas a reforzar el modelo mismo.

(137) En este modelo que planteamos, las federaciones tendrán dos principales funciones:

(138) Por una parte, ayudar en definir las reflexiones y líneas de actuación que tiene que realizar el sindicato en lo referente a acción sindical y negociación colectiva. Para ello, el o la responsable de la Federación trabajarán junto con la responsabilidad de Acción Sindical y Negociación Colectiva.

(139) Por otra, adecuar las líneas de intervención confederales a la realidad de los sectores. Esta función se realizará en el Comité de la Federación.

(140) En esto último, las Federaciones tendrían un papel doble: por un lado, hacer los análisis y propuestas pertinentes para definir la actuación de los Sectores y, por otro, ayudar en la elaboración de las planificaciones que se hacen desde los Sectores.

(141) Para ello, hay que diferenciar entre el papel de la Secretaria o Secretario de la Federación y el de el o la Responsable de Intervención de la Federación. Las funciones de esta última responsabilidad deben estar más unidas a la elaboración de la planificación.

(142) Al inicio de la ponencia hicimos varias reflexiones sobre los Sectores y las Federaciones. Para superar esta situación, queremos prestarle especial atención a la competencia y al protagonismo de las y los responsables Sectoriales Nacionales que se encuentran en los Comités Federales.

(143) Queremos recobrar la importancia que tenían anteriormente estas responsabilidades dentro de los sectores. Es decir, queremos recuperar el protagonismo que tenían en la realización de las líneas que se planteaban desde los órganos confederales.

(144) Para ello, queremos reforzar sus funciones, tanto dentro como fuera del sindicato.

(145) En nuestro organigrama los sectores tienen dos funciones esenciales; por una parte, detectar y recoger las necesidades y las reflexiones de los ámbitos de intervención de las comarcas, tanto en negociación colectiva como en acción sindical, y proponer planteamientos para abordarlas. Y, por otra, desarrollar las líneas confederales que se plantean por medio de las federaciones.

(146) En adelante, cuando hablamos de acción sindical y negociación colectiva, las planificaciones de los sectores tienen que tener total centralidad, no sólo en lo relativo a los contenidos, sino también al tiempo que nos lleva gestionarlas. Ya que estas planificaciones (junto con las que llegan desde el confederal) fijarán los tiempos y los ritmos de la intervención del sindicato.

(147) En lo que se refiere a acción sindical y negociación colectiva, queremos que las planificaciones de los sectores cobren centralidad absoluta.

(148) Aunque la definición de estas planificaciones sea importante, no lo es menos el tiempo en el que se hace. Los sectores no tienen que estar esperando la planificación nacional para diseñar la suya propia.

(149) Por el contrario, para poder realizar la planificación confederal la sectorial tiene que estar hecha.

(150) Esto nos tiene que llevar a hacer una serie de adaptaciones en nuestros métodos de trabajo, en los ritmos y en los tiempos. Tenemos que dar importancia a la evaluación y, junto con esto, a adecuar o alargar nuestras líneas de actuación.

(151) Todo esto hay que hacerlo en el mismo momento, no podemos situarlo, como hacemos muchas veces, en momentos distintos. Más tarde, el desarrollo de cada línea tendrá que ser dinámico y, para ello, tendremos que revisarlo y adaptarlo más de una vez.

(152) La responsabilidad de llevar adelante todo esto recae en los Comités Nacionales Sectoriales, ya que serán éstos los que fijarán la intervención que corresponde a su sector.

### **3.4. Las Comarcas, base de nuestra intervención**

(153) Si dentro de nuestro modelo sindical esta estructura ya tiene de por sí gran peso y centralidad a la hora de desarrollar nuestra intervención, con el procedimiento que queremos impulsar esa importancia se incrementa.

(154) Al comienzo de este capítulo, hemos dicho que queríamos dar especial relevancia a la comunicación de abajo a arriba. Para lograr esto, las dos estructuras que estamos comentando (Comarcas y Sectores) tienen que jugar un papel esencial.

(155) Casi todas las responsabilidades que se encuentran en la Comarca tienen una función que va en dos direcciones: por un lado, detectar las situaciones que se producen en los ámbitos de intervención y trasladarlas a las estructuras de dirección; y, por otro, materializar las líneas de intervención que plantea el sindicato en los ámbitos de intervención. Estas dos funciones son de una especial importancia para conseguir el funcionamiento que pretendemos.

(156) Por medio de la primera se nutre a las estructuras del sindicato (sectoriales y confederal).

(157) Necesariamente, a la hora de diseñar la intervención del sindicato, la situación de empresas y pueblos tiene que tener su sitio junto con la reflexión confederal. Así, se debe trasladar el punto de vista de la comarca y hacer aportaciones a sectores y Comité Nacional Confederal, es decir, a las estructuras que definen y deciden las líneas del sindicato.



(158) Para que este trabajo integral sea efectivo también tenemos que prestar atención a la composición de la Comarca.

(159) Todas y todos compartimos que la Comarca es el principal ámbito con el que contamos para llevar nuestra actividad adelante. Por tanto, es necesario que la comarca conozca en todo momento las intervenciones y los retos que se marca el sindicato para poder situarse.

(160) Las líneas generales que trabajamos en el Comité Nacional son las que tienen que conformar esta fotografía. Pero, siendo estas líneas, como hemos dicho, generales, deben ser completadas en los sectores y, para ello, las particularidades y concreciones deben recibirse en la comarca por medio de las y los responsables Sectoriales Comarcales.

(161) Lo que queremos decir con esto es que es muy importante la presencia de todos los Sectores o Federaciones en las Comarcas (según la realidad de cada una, por supuesto); de lo contrario, esas líneas generales se quedarán incompletas al ponerlas en marcha.

(162) Tratándose de situaciones muy dinámicas, llevamos años subrayando esto. Hoy en día hay diversos Sectores que, aun estando presentes en el tejido productivo de la Comarca, no tienen reflejo organizativo, es decir, la presencia de los sectores no se ha completado íntegramente en nuestras comarcas, aunque hayamos hecho intentos y dado algunos pasos al respecto.

(163) No obstante, hay que decir que, en nuestra opinión, esta presencia no se garantiza simplemente yendo a las reuniones de la Secretaría Comarcal, sino integrándose en las dinámicas de la comarca. Para los siguientes meses y años este tema será un reto organizativo.

(164) Hacer frente a este reto cobra especial importancia en esta situación de crisis y de recortes para poder integrar en nuestro día a día la confrontación que se está abriendo en el sector público.

(165) En este momento no se puede luchar contra el recorte de los servicios públicos solamente desde el punto de vista de las y los trabajadores del sector. Dentro del modelo de sociedad que queremos construir el sector público juega un papel importante y la situación que está viviendo hoy en día y la que está por venir debe pasar de ser una lucha sectorial a una lucha confederal.

(166) Además de activar a las y los trabajadores en la defensa del sector público, también debemos activar a toda la sociedad y en eso todo el sindicato, pero especialmente las Comarcas, tienen un papel importante. Por ello, desde el sector público se tiene que dar un salto organizativo para integrarlo en las estructuras comarcales.

(167) Dentro de la estructura comarca, como hemos comentado anteriormente, las y los responsables Sectoriales Comarcales y las y los Secretarios Comarcales son piezas clave en nuestro organigrama, ya que estos dos responsabilidades abren y cierran una parte importante para afianzar y desarrollar la intervención del sindicato.

#### RESPONSABLE SECTORIAL COMARCAL

(168) En lo que respecta a la acción sindical y la negociación colectiva, el o la responsable Sectorial Comarcal hace las veces de bisagra, ya que tiene que conocer en todo

momento la foto de su Sector en la Comarca y tiene que trasladarla a su Comarca y al Comité Nacional Sectorial.

(169) A la hora de concretar cuáles serán sus líneas de intervención y cuándo tienen que trabajarse, el Comité Nacional Sectorial deberá tener en cuenta las aportaciones que se realizan desde las Comarcas y la Federación.

(170) Las líneas que defina tendrán que ser compartidas y completadas con la Federación.

(171) La Federación dará a conocer estas líneas al Ejecutivo y al Comité Nacional Confederal y este último, teniendo la fotografía completa del sindicato, decidirá cuáles son las líneas de intervención confederales y, marcando las prioridades, decidirá en qué momento serán aplicadas.

(172) Para terminar, estas decisiones se llevarán a cabo en las Comarcas y, así, se cerrará el círculo.

(173) Esta propuesta coincide completamente con la reflexión que hemos hecho al comienzo de esta ponencia:

(174) Por una parte, que los retos del sindicato sean de todas y todos, ya que todas y todos tomamos parte de alguna manera en la definición de estas líneas y en la decisión de ponerlas en marcha y, por supuesto, en la intervención de las mismas.

(175) Por otra, ordenar la intervención del sindicato. Para esto, todas las dinámicas del sindicato deben pasar por la misma estructura, es decir, por el Comité Nacional confederal.

### SECRETARIA O SECRETARIO COMARCAL

(176) El papel de las y los responsables comarcales en cierta medida es muy parecido, pero su aportación, en vez de hacerla a los sectores y a las federaciones, está dirigida al Ejecutivo y al Comité Nacional.

(177) Sin embargo, esa no es la única función que tienen.

(178) La persona responsable de la comarca no es un mero coordinador o coordinadora. Además del papel que tiene que jugar para con el Comité nacional confederal, es una pieza clave a la hora de compactar la comarca.

(179) La o el responsable comarcal tiene que aportar una visión confederal a la Secretaría Comarcal. Debe adecuar los planteamientos que llegan desde el confederal a la realidad de su comarca y ponerlos en marcha. Así mismo, debe planificar y hacer el seguimiento, junto con los Sectores, de las dinámicas confederales y sectoriales.

(180) Por eso la función de los y las responsables comarcales, en lo que respecta a sus comarcas, es más un trabajo de compactación que de dirección. No obstante, la dinamización y el correcto funcionamiento de la Comarca no es un trabajo que corresponde solamente a la persona responsable de la comarca. Como hemos dicho muchas veces, la Comarca es un grupo de trabajo.

(181) La Comarca no puede ser una simple suma de distintas responsabilidades. Es cierto que en el organigrama de la comarca cada responsabilidad tiene sus funciones concretas, pero aquello que ocurre en la comarca es, de una manera o de otra, responsabilidad de todas y todos.

(182) La importancia de la estructura comarcal radica en su visión global.

(183) Aquí no se trata de una disputa sobre quién tiene más importancia o peso en el organigrama del sindicato, si los sectores o las comarcas, o quién lo hace mejor o peor. Cada cual tiene sus funciones y su papel y estos son complementarios para nuestro funcionamiento, tienen que retroalimentarse.



(184) El funcionamiento de la Comarca tienen que superar la dependencia que tiene para con el Comité Nacional confederal. Esto no quiere decir que vaya a ser completamente autónomo, pero sí que tiene que distinguir en su funcionamiento unos momentos para la gestión y otros de traslado de contenido a la dirección.

(185) Estando la mayoría de acuerdo con esta reflexión, tenemos que dar pasos en un corto espacio de tiempo para ponerla en marcha.

(186) Es cierto que en ciertos momentos la comarca tendrá que “esperar” al Comité Nacional confederal, pero esto puede solucionarse o encauzarse con una metodología más adecuada.

(187) Por eso repetimos que la estructura comarcal tienen una importancia vital en nuestro modelo. Porque, siendo determinante en la realización de las líneas de actuación, también tienen que tomar parte en el diseño de dichas líneas.

(188) Éste es, explicado sencillamente, uno de nuestros objetivos.

(189) Este planteamiento exige necesariamente otro tipo de funcionamiento, desde las comarcas hasta el Comité Nacional confederal.

(190) Este cambio de funcionamiento no tendrá un reflejo en la organización, sino que deberá llevarse a cabo en la posición y el protagonismo de las y los integrantes de distintas estructuras de nuestro organigrama.

(191) Queremos recordar nuevamente algo que decíamos antes: todas y todos debemos ser, de una u otra manera, parte de la definición y la implementación de nuestras líneas de actuación.

## TRANSFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL

(192) En las últimas décadas el carácter y la estructura de la empresa en Euskal Herria ha cambiado sobremanera. Durante muchos años nuestro tejido productivo ha sido sobre todo industrial; sin embargo, en los últimos tiempos el sector servicios ha ido ganando peso e importancia.

(193) Junto con esto, el carácter de la empresa y los modos de organización de la misma se han modificado mucho.

(194) Hasta hace relativamente poco, empresa y centro de trabajo eran lo mismo, pero esto se ha visto afectado por diferentes crisis y reconversiones, así como por el proceso de globalización que el mundo laboral ha sufrido en los últimos años. La empresa, con la entrada de las multinacionales, ha pasado de estar compuesta por un solo centro de trabajo a ser otro centro de trabajo de grandes consorcios. La fusión de empresas son el pan de cada día y las empresas que tienen carácter de provincial son comunes.

(195) Pero esta foto no es estática, sino muy dinámica. Está en continuo cambio. Por tanto, ante esto el sindicato también tiene que saber adaptarse y adecuar su funcionamiento a las distintas situaciones que puedan surgir.

(196) Esto no quiere decir que vayamos a cambiar el modelo que tenemos hoy en día (territorial y sectorial), pero sí que en ese modelo tenemos que ser flexibles y que ten-

dremos que prever y articular espacios de coordinación que hoy en día no tenemos recogidos (provinciales, intersectoriales, etc.), con un objetivo claro: responder de una manera más adecuada a las distintas realidades que surgen en el mundo laboral.

### 3.5. Secciones sindicales

(197) Desde siempre hemos dicho que las Secciones sindicales son uno de nuestros ámbitos de intervención más importantes.

(198) Pero en esta crisis económica que estamos viviendo han cobrado y cobrarán un mayor peso e importancia.

(199) Cuando hablamos de Secciones sindicales en el sindicato muchas veces nos viene la imagen típica del metal, es decir, una Sección sindical de un centro de trabajo situado en el municipio, en la comarca.

(200) Los mercados de trabajo van evolucionando, en el último Congreso hablamos bastante sobre ello. Esta evolución ha acarreado una nueva forma de entender la empresa y el centro de trabajo y debemos adaptar nuestras Secciones sindicales y su funcionamiento necesariamente a esos nuevos modelos.

(201) Muchas veces en un mismo centro trabajan personas de más de una empresa (subcontratas, externalización de servicios, etc.). Esto es otro ejemplo de la desmembración del sujeto de clase.

(202) Por desgracia, dentro de ese modelo que nos impone el sistema, nosotras y nosotros mismos aceptamos la separación entre personas que trabajan en la misma empresa. Así, damos salidas organizativas distintas a trabajadoras y trabajadores que están en el mismo centro y con iguales problemas.

(203) Hay que superar esta situación. Pedimos la reversión del servicio, por ejemplo, pero mientras tanto, no construimos nada entre esas y esos trabajadores, los situamos en dos mundos paralelos.

(204) Por eso, tenemos que adecuar nuestro funcionamiento, de una manera flexible. Al fin y al cabo, el objetivo no es hacer organización, el objetivo es tener instrumentos efectivos para hacer nuestra acción sindical, para desarrollar nuestra intervención.

(205) Para ello tenemos que adaptar nuestro modelo de Sección sindical a la realidad de las empresas que existen en el mercado laboral: de un solo centro, de varios centros, a nivel provincial...

(206) Ante la desregularización de las relaciones laborales que nos impone el capital y el poder financiero con la ayuda del poder político, son básicas y necesarias la coherencia y la adhesión al sindicato por parte de las secciones sindicales a la hora de realizar su intervención.

(207) Frente a la individualización de las relaciones laborales que busca el capital por medio de esta desregularización, tiene una importancia capital mantener el carácter colectivo. Y en esto las Secciones sindicales juegan un papel trascendental.

(208) En estos momentos el trabajo ideológico con las secciones sindicales y compartir los objetivos del sindicato es un ejercicio decisivo, ya que ésta es la única manera de garantizar una total coherencia entre el discurso y la praxis del sindicato.

(209) De hecho, en la intervención de las Secciones sindicales es donde la teoría de nuestro sindicato se convierte en praxis. Por tanto, que la intervención de las Secciones sindicales sea de una manera o de otra es fundamental, ya que esto es lo plasma la teoría del sindicato en la realidad, o no.

(210) Un funcionamiento e intervención apropiados de las secciones es la única forma de hacerles llegar a tra-

bajadores y trabajadoras los planteamientos y reflexiones del sindicato de una manera directa y efectiva.

(211) Pero para que las Secciones sindicales funcionen de una manera adecuada, tienen que implicarse distintos estamentos del sindicato. En la dinamización de las Secciones sindicales juegan un papel tan importante como determinante el Confederal, las Federaciones, los Sectores y las Comarcas.

(212) Una de las funciones de todos estos ámbitos es trasladar información a las Secciones sindicales. Aunque luego, es verdad que en última instancia es a las responsabilidades comarcales (sobre todo a las sectoriales) a quienes corresponde su dinamización.

(213) En esta fase tiene gran importancia y absoluta centralidad alimentar ideológicamente a nuestra gente.

(214) Para hacer frente al discurso que utiliza el capital para justificar una y otra vez los cambios y recortes que quiere llevar a cabo, tenemos que dotar ininterrumpidamente de instrumentos y argumentos ideológicos a nuestra militancia y nuestra representación para que puedan llevar a cabo nuestra práctica sindical.

(215) Si esta última reflexión es válida para toda nuestra representación, tanto para delegados y delegadas como para la afiliación, en el caso de las Secciones sindicales cobra más importancia. Los sectores y las comarcas tienen que mantener una comunicación directa y constante con las Secciones sindicales que se encuentran en su ámbito.

(216) En adelante tenemos que dar prioridad a la creación y desarrollo de estas estructuras cuando hacemos nuestras planificaciones, tanto en las sectoriales, como, y sobre todo, en las comarcales. Es algo que tenemos que tomar muy en serio.

(217) Para ello, es imprescindible hablar una planificación concreta y un seguimiento de la misma y, como hemos dicho en el párrafo anterior, en esto el papel de la comarca es irremplazable.

(218) No podemos acabar esta reflexión sin comentar el papel que deben jugar las y los Delegados de la Sección sindical.

(219) Esta figura es clave para que el funcionamiento de la Sección sindical sea adecuado, ya que es el nexo directo entre la Sección sindical y el Sector o la Comarca y, además de esto, es quien tiene la responsabilidad y la dinamización de la representación del sindicato dentro de la empresa.

(220) En muchos casos no le hemos dedicado la atención necesaria. Muchas veces observamos que esta responsabilidad se ocupa más de la dinámica que hay que realizar en el Comité de empresa que de la implementación de las líneas del sindicato, a pesar de que la labor que hay que realizar dentro del comité es una continuación de estas líneas del sindicato.

(221) Debemos superar esta disfunción. La Sección sindical y su responsable necesariamente tienen que analizar la actividad del comité y hacer propuestas. Eso no lo pone nadie en duda. Sin embargo, las funciones de la Sección sindical van más allá. Como hemos dicho antes, la Sección sindical es el nexo de unión entre la empresa, el centro de trabajo, y el sindicato. Por tanto, además de las dinámicas del comité, tiene que tener en cuenta las líneas que plantea propiamente el sindicato para desarrollarlas dentro de la empresa.



### 3.6. Herri biltzarra

(222) Durante este Congreso hemos comentado numerosas veces las consecuencias que estamos sufriendo desde el comienzo de la crisis en otoño de 2008, tanto laboral como socialmente. Una de esas consecuencias estriba en el carácter de la respuesta: a la reacción dada desde el sindicalismo hay que añadir las que se han activado a nivel social.

(223) Desde el año 2009 estamos intentando combinar ambas, ya que son complementarias, aunque cada una de ellas tenga su ámbito propio.

(224) Esta complementariedad se produce, sobre todo, en dos contextos: a nivel nacional, donde hemos intentado incluir la movilización social en las dinámicas de carácter nacional; y a nivel comarcal.

(225) Las iniciativas a nivel comarcal toman un carácter más social y, por tanto, podríamos decir que éstas son las más naturales. De hecho, el espacio normal en el que se conjugan la lucha sindical y la lucha social es el municipio. Por ello, la estructura comarcal debe tener un papel activo para integrarse en aquellas iniciativas que surgen en su ámbito y convertirse en impulsora de las mismas.

(226) Esto está cobrando gran importancia en estos momentos. Los diferentes gobiernos están atacando los derechos sociales conseguidos durante años mediante la confrontación y este ataque se está produciendo tanto directa como indirectamente.

(227) De una manera directa, mediante las reformas y recortes que están imponiendo medidas regresivas en contra de toda la sociedad. Indirectamente, porque las medidas en contra de las trabajadoras y trabajadores del sector público influyen no solo a estos, sino a toda la sociedad.

(228) Es por ello que combinar la respuesta y la lucha sindical con la social tiene una importancia enorme y en esto, junto con la estructura comarcal, la Herri biltzarra también tiene un papel importante que jugar.

(229) Desde siempre, cuando hemos hablado de la función de estas dos estructuras, las hemos dirigido a nuestra intervención socioeconómica en los municipios, con un papel complementario entre las dos, ya que, aunque cada una tenga su función, antes o después estos dos espacios se entrecruzan.

(230) Como las Herri biltzarra son una estructura para desarrollar nuestra intervención socioeconómica, está claro que en esta fase tienen más trascendencia, ya que a nivel local son nuestro mayor motor.

(231) Resumiendo, para incidir a nivel local, tanto las Comarcas como las Herri biltzarra tienen un gran protagonismo; sin ellas, la intervención del sindicato se limitaría al ámbito de empresa, es decir, al mundo laboral, y el ámbito social quedaría relegado solo a nuestro discurso.

(232) Por tanto, es fundamental la relación de nuestra militancia en los municipios con los agentes sociales, ya que es la única manera de que pasemos del discurso a la práctica.

### 3.7. La importancia de la planificación

(233) A lo largo de la ponencia hemos resaltado más de una vez la importancia que tienen una planificación adecuada.

(234) Si planificamos nuestro trabajo, eso nos garantiza identificar las situaciones; desde esa identificación, marcamos los objetivos; tomamos cuenta de los instrumentos necesarios, tanto personales como técnicos, y de los tiempos esto nos ayuda a poner estos objetivos en marcha y llevarlos a cabo.

(235) Hasta aquí todas y todos estamos de acuerdo. El problema surge cuando se cruzan en nuestras activida-



des diarias elementos que no están planificados, sobre todo cuando estos elementos toman un peso y protagonismo desmedido.

(236) En estos casos nuestras prioridades cambian completamente: el trabajo planificado pasa a un segundo o tercer plano y las dinámicas asistenciales toman una centralidad absoluta.

(237) Esta situación, además de acrecentar la sensación de ahogo que hay en algunas comarcas, también crea frustración a la militancia con una sensación de llegar tarde y mal a las cosas.

(238) Estos cruces siempre van a suceder en nuestra organización, eso no podemos evitarlo. La única posibilidad que tenemos es integrarlos, sean más leves o más graves, en nuestra actividad lo mejor posible, fijando qué espacio y qué importancia tenemos que dedicarles para que tengan el menor efecto en la implementación de nuestros objetivos estratégicos.

(239) En el sindicato tenemos que aprender a vivir con esas situaciones necesariamente, pero, si queremos darle prioridad al trabajo planificado, tenemos que ir reduciendo el efecto de las situaciones sin planificar que se presentan en el mismo espacio o responsabilidad.

(240) Por otro lado, hace cuatro años hemos superado la duplicidad que se daba a la hora de informar y debatir en ciertas estructuras, gracias a establecer mejor el papel de las estructuras territoriales y sectoriales.

(241) No obstante, todavía tenemos que mejorar mucho en la dinamización de las reuniones y de las estructuras. Situamos en una buena dirección el trabajo que estamos realizando estos últimos meses mediante nuevos instrumentos (boletines internos, listas de correo de la afiliación, etc.).

(242) Pretendemos que la militancia reciba de una forma directa la información y las aportaciones que necesita para el desarrollo de su responsabilidad. Con esto queremos ayudar en la dinamización de cada espacio: si las líneas se conocen con anterioridad, cada estructura puede dedicar más tiempo a su implementación y ganar así en efectividad.

(243) En este ejercicio también es imprescindible tener claro cuál es el papel y el protagonismo que tiene cada estructura en el organigrama del sindicato.

(244) En nuestra cultura militante, desde siempre hemos impulsado la participación de la gente, pero muchas veces no acertamos: perdemos mucho tiempo pensando sobre líneas que ya tenemos decididas o definidas, siendo esas discusiones estériles en algunos casos. Queremos evitar esas situaciones.

(245) En este punto podemos meternos en un terreno peligroso, ya que alguien puede pensar que lo que se esconde tras este planteamiento es una intención de pasar el "rodillo analítico". Ese riesgo siempre existe, no podemos negarlo.

(246) Pero hacemos esta reflexión desde otro punto de vista. Muchas veces nos metemos en discusiones circulares. Se utilizan nuevos debates para poner en duda decisiones antiguas (cuestionando toda la línea del sindicato). Otras veces hacemos debates interminables sin llegar a ninguna conclusión. Otras una transmisión incorrecta o superficial -que exige una labor de cinco minutos- se convierte en una discusión de horas.



(247) Pretendemos hablar de esto, queremos evitar en la manera de lo posible estas situaciones, ya que no ayudan en nada a nuestra actividad.

(248) Por eso tenemos que tener muy claro en todo momento en ciertos debates el dónde, el cómo y el quién. Debemos identificar para cada debate qué estructura toma la decisión y quiénes tienen que tomar parte; por medio de que ámbito compartiremos esa decisión con la militancia y quién debe llevarla a cabo.

### 3.8. El protagonismo de la militancia en este nuevo ciclo

(249) La militancia tiene una centralidad e importancia fundamentales a la hora de llevar adelante nuestro modelo organizativo. Si el sindicato es hoy lo que es, lo es gracias a la aportación y al esfuerzo durante años de muchas y muchos militantes. Ése es nuestro tesoro, un bien que tenemos que cuidar y preservar permanentemente.

(250) En estos tiempos en que para mucha gente hablar de militancia parece ser algo para nostálgicos y nostálgicas del siglo pasado, en el sindicato con el cambio generacional de estos últimos cuatro años hemos dejado claro que no es así.

(251) Aunque el concepto de militancia y la forma de entender la misma han cambiado, sigue habiendo militancia. El sindicato está adaptándose a estas nuevas formas de entender y vivir la militancia y esto será, en adelante, un proceso dinámico.

(252) Este ciclo que ha comenzado no va a darnos oportunidad a la militancia de relajarnos, sino todo lo contrario. La fase en la que entran tanto la lucha nacional como la de clases nos traen obligatoriamente un estadio de confrontación y en esto la militancia, así como el papel que tendremos que jugar las y los militantes será fundamental.

(253) Este modelo de sociedad individualizado que promueve en poder económico-financiero con la ayuda del poder político trae consigo la supresión y la deslegitimación permanente de aquellos agentes que defendemos un proyecto distinto.

(254) Ante el discurso y la realidad monolítica y plana que pretenden imponernos, ante esos escenarios sin alternativa que construyen, LAB reivindica que sí hay oportunidades de construir un modelo social y económico distinto.

(255) No obstante, competir con los instrumentos que manejan estas élites (prensa, poder económico e institucional, etc.) es realmente complicado. En esta lucha interminable nuestro instrumento más valioso es la militancia misma y es demostrar que por medio de esa militancia incidimos en distintos ámbitos y construimos alternativas reales.

(256) En eso estamos y en eso seguiremos.

(257) Pero la militancia no es una actitud que se da sin más; la militancia hay que buscarla, hay que crearla, hay que construirla. Y el sindicato tendrá que invertir en esto.

(258) Para finalizar con esta reflexión general, tenemos que hablar obligatoriamente de los y las militantes que hacen posible todo lo anteriormente comentado y del papel que tienen para garantizar el funcionamiento adecuado del sindicato.

(259) En el anterior Congreso hablamos de la falta de adhesión para con las estructuras y, por desgracia, esta situación no ha cambiado.

(260) Queremos subrayar una entre todas las funciones que cumplen las estructuras de todas las organizaciones: la intervención de quienes formamos la organización, tanto individual como colectivamente, tiene como objetivo tener sentido dentro de un conjunto.

(261) Le damos una gran importancia a tener un organigrama completo. Todas y todos buscamos nuestra responsabilidad, nuestra estructura, dentro de ese organigrama. Si no aparecemos todas y todos, parece que no existiéramos; es decir, que si no estamos en el organigrama, no somos nadie.

(262) Esta preocupación no es mala, sin embargo, hay que llevarla más allá.

(263) La base de un organigrama no está en el diseño de las estructuras, sino en las y los miembros que toman parte en ellas. Así como sin miembros no existe organización, las estructuras tampoco funcionan sin la participación de sus miembros.

(264) Pero, al mismo tiempo, las y los militantes nos quedamos huérfanos sin estructura. Al fin y al cabo, una organización es una suma de muchas y muchos militantes que hacemos nuestra aportación y nuestra intervención en la misma dirección.

(265) La intervención de las y los militantes es de doble sentido: interna, para con la organización y demás militantes, y externa, para con la sociedad que queremos transformar. Ninguna de las dos está por encima de la otra. Para el correcto funcionamiento de la organización ambas son necesarias y, por tanto, ambas tienen que confluir. Ésa es la primera función de las y los militantes.

(266) Por desgracia, en nuestro sindicato muchas veces antepone la segunda a la primera.

(267) Para superar y cambiar esta situación no tenemos que hacer un debate sobre más o menos recursos, sino un debate sobre actitudes. Para ello, la reflexión colectiva tiene su importancia, pero la individual es determinante.

### **3.9. Importancia de las Secretarías**

(268) La coyuntura económica que estamos atravesando ha tenido un gran impacto en las actuaciones que impulsan las Secretarías.

(269) A consecuencia de la crisis, en muchas empresas han cambiado las prioridades: se han adaptado a la "realidad de los mercados" y el objetivo se ha convertido en la pervivencia misma de la empresa. En esta situación, la normalización lingüística y los planes de igualdad se han caído de la lista de prioridades de muchas empresas, así como lo referente a salud laboral y medio ambiente.

(270) El problema, no obstante, no es solo que hayan desaparecido de las prioridades de las empresas, sino que también han desaparecido de los planteamientos de muchas y muchos trabajadores.

(271) Antes de los efectos de la crisis estas dinámicas estaban encontrando su lugar en el mundo laboral, con dificultad, pero con el impulso de todas y todos estábamos avanzando. Ahora, estas dinámicas han quedado fuera de la agenda y parece que es problema solo de unas y unos pocos.

(272) No podemos hacer como que no somos conscientes de la realidad económica. Sin embargo, esto no quiere decir que debemos dejar las cosas como están. El trabajo de años, la concienciación de las y los trabajadores, poner los planes en marcha y darles continuidad no pueden desaparecer en unos meses.



## › Ponencia 0

(273) Nuestro reto en estos momentos es mantener lo que hemos construido en esta coyuntura y seguir adelante.

(274) Está claro que desde las Federaciones y las Secretarías tendremos que adecuarnos a la realidad actual de las empresas, es decir, que deberemos adaptar nuestra intervención a esta realidad. Pero lo que no podemos de ninguna manera es desistir ante la situación que nos pintan. No podemos aceptar que los pasos que hemos dado durante años en el mundo laboral queden en nada con la excusa de la crisis.

(275) Debemos mantener e impulsar nuestra acción en favor de nuestra lengua nacional y de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Así como en lo que se refiere a salud laboral y medioambiente.

(276) Tenemos que integrar estas dinámicas necesariamente en nuestra acción sindical y para ello el papel de las Federaciones y de los Comités Nacionales Sectoriales (junto con el de las secretarías) es determinante.

# 4. Adaptaciones de nuestro organigrama



## 4.1. Congreso

(277) Desde el año 1992 la actividad de LAB ha estado encuadrada en ciclos de cuatro años, siendo el Congreso su inicio y su final.

(278) En el año 1995 cambió la reglamentación del proceso de elecciones sindicales (periodo concentrado y cómputo permanente), lo que originó un gran cambio a la hora de hacer frente en el sindicato a dicho proceso. Nos guste o no, a partir de entonces, la descentralización de este modelo tuvo una gran influencia en la actividad del sindicato y nuestras dinámicas e intervenciones fueron reduciéndose en el tiempo viéndose condicionadas.

(279) En consecuencia, el ciclo del sindicato ha ido reduciéndose y en la práctica los cuatro años se nos han quedado "cortos" para sacar adelante los retos fijados y las decisiones tomadas por el sindicato en cada Congreso.

(280) Para superar esta situación, os proponemos pasar de un ciclo intercongresual de cuatro años a uno de cinco.

## 4.2. Nazio Biltzarra

(281) Muchas veces hemos hablado de la importancia que tiene esta estructura en nuestro organigrama. El cambio que proponemos no afecta a sus funciones, sino a su composición, con el fin de adaptarla mejor a la realidad del sindicato.

(282) En el último Congreso la Asamblea Nacional quedó establecida en 150 componentes, pero su funcionamiento nos ha demostrado que esa cantidad no es real. Por tanto, esto nos ha llevado a ajustar dicha cantidad, por lo que os proponemos que pase a estar compuesta por 130 personas.

(283) Integrantes del Comité Nacional  
Comités de las Federaciones  
Comarcas 40  
Sectores 40  
A criterio nacional 2

## 4.3. Comité Ejecutivo

(284) Unido a la valoración que hemos hecho y con el fin de superar las carencias de estos años, planteamos que se recuperen dos responsabilidades que existían en en ejecutivo en fases anteriores.

(285) Responsabilidad de Acción Sindical y Negociación Colectiva. Sus funciones principales serían diseñar las intervenciones del sindicato en acción sindical y negociación colectiva, dándoles un carácter integral, y dotar de contenidos a los distintos ámbitos que se ocupan de desarrollar la acción sindical del sindicato.

(286) Para ello, esta responsabilidad contará con dos instrumentos principales, la ayuda de las y los responsables de las Federaciones y la Comisión de Acción Sindical.

(287) Políticas Transversales. Su objetivo es implementar los planes estratégicos y darles continuidad.

(288) Para ello, situamos junto a esta responsabilidad la Secretaría de la Mujer y la Secretaría de Euskara.

(289) Por otro lado, en el desarrollo de las políticas económicas y sociales, haríamos una redistribución de responsabilidades. Así la Secretaría Técnico-Económica pasaría a ser un ámbito unido a las políticas sociales y estaría situado tanto en la Comisión Socio-Económica como el en Comité Nacional.

### **4.4. Comarcas**

(290) La única variación que planteamos en lo referente a organigrama comarcal corresponde a la zona de Hernani-Astigarraga.

(291) Esta zona pasaría de estar situada en la comarca de Donostialdea a la de Tolosa-Goierri.

(292) Este cambio responde al carácter actual de la comarca. En estos momentos en Donostialdea los servicios privados tienen un gran peso y la zona de Hernani, por el contrario, es principalmente industrial. Además, la dinámica de capital que tiene que llevar a cabo Donostialdea condiciona por completo el desarrollo que debería darse en la zona de Hernani.

### **4.5. Secretaría de Formación**

(293) Formación no puede ser una secretaría que funciona según necesidades momentáneas. Formación tiene que estar integrada en el día a día del sindicato, tiene que ser consciente de los retos a los que se enfrenta el sindicato y hacer propuestas ante los mismos.

(294) Como hemos dicho en el balance, formación tiene que prever las necesidades del sindicato, es decir, además de responder a las demandas, debe diseñar una oferta. Cuando hablamos de integrarse en el día a día del sindicato, nos estamos refiriendo a esto.

(295) Para ello deberemos poner instrumentos para reformar y compactar la comunicación entre la dirección y esta secretaría.

### **4.6. Secretaría de Salud Laboral**

(296) Continuando con la apuesta que hicimos hace cuatro años, pretendemos seguir encuadrando esta Secretaría en nuestra acción sindical.

(297) Salud Laboral no puede ser un parche para tapar las carencias que hay en los sectores. Esto no quiere decir que no vayamos a responder a las demandas y necesidades que se plantean, pero sí deja claro cuál es nuestro objetivo.

(298) Salud Laboral es una parte importante de nuestra acción sindical y, por tanto, sus dinámicas deben estar integradas en nuestras intervenciones diarias. Esto nos lleva necesariamente a que la intervención de Salud Laboral se realice a través de los órganos e integrantes de los Sectores y las Federaciones.

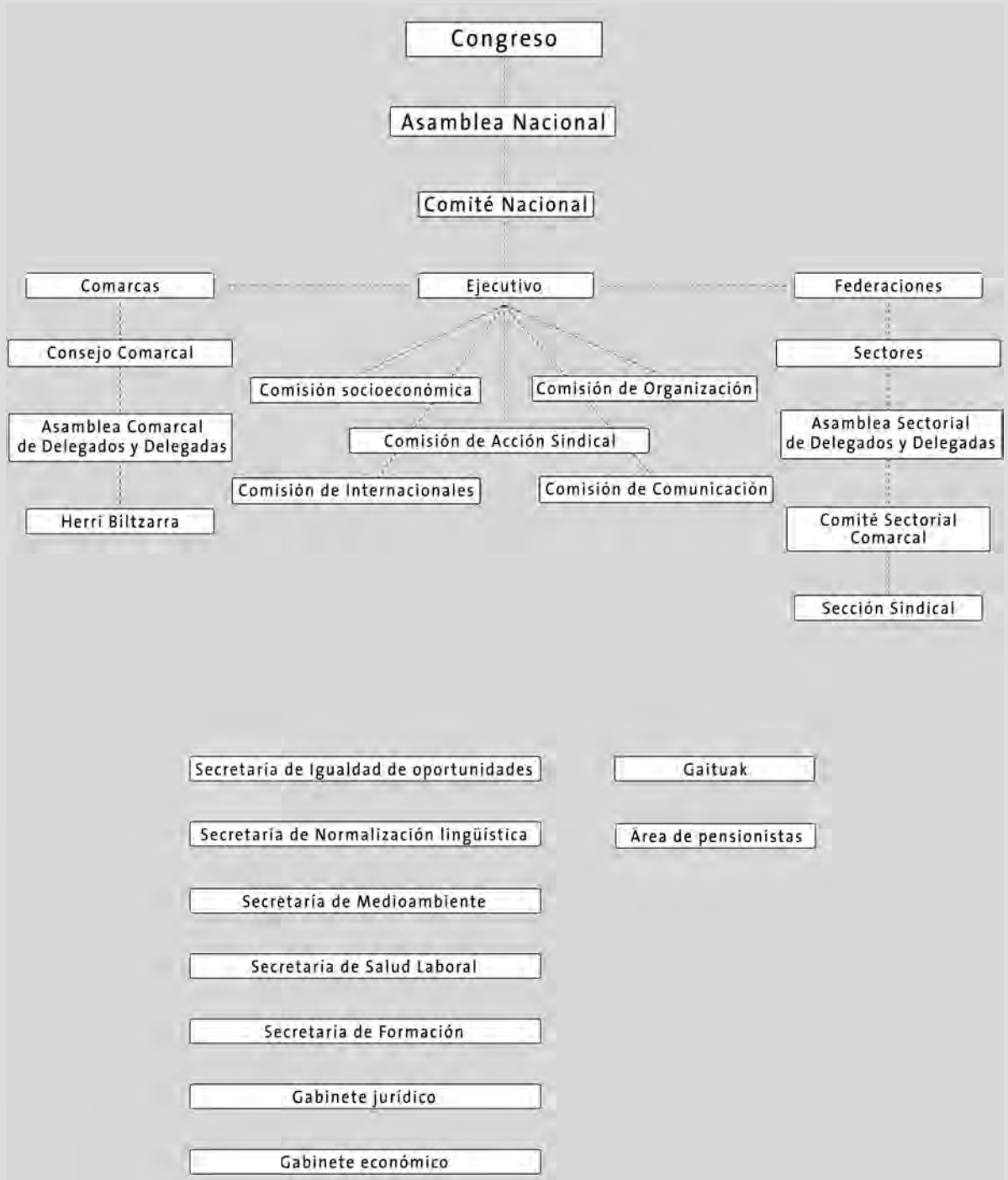
(299) Los problemas referentes a la Salud Laboral son complejos y en muchos casos se necesita de conocimientos técnicos para poder trabajarlos.

(300) Estas dos reflexiones nos llevan a situar nuestra intervención en torno a la Salud Laboral de dos maneras: una ofensiva, dirigida a la intervención (sectores y federaciones) y la otra asistencial-técnica, dirigida al asesoramiento y las consultas.

(301) Por tanto, seguimos diferenciando y uniendo ambos ámbitos, aunque demos al primero mayor peso y centralidad. Con el tiempo nuestro objetivo debe ser realizar una intervención integral en salud laboral desde los sectores.



# Organigrama de LAB







## › Estatutos

# Artículo 1. Características de LAB

## 1.1. Sindicato abertzale

LAB proclama que Euskal Herria es una nación. Que es al conjunto de la ciudadanía a la que corresponde decidir su presente y futuro, ejerciendo el derecho, internacionalmente reconocido, a la libre autodeterminación. Que está conformada por los territorios de Behe Nafarroa, Lapurdi y Zuberoa actualmente bajo dependencia del Estado Francés, y Araba, Gipuzkoa, Bizkaia y Nafarroa Garaia, así mismo dominadas por el Estado Español. Que ese es su ámbito de actuación y organización en el objetivo de la construcción del Estado Vasco independiente, socialista, euskaldun, no patriarcal y ecologista.

## 1.2. Sindicato euskaldun euskaltzale

El euskara es el elemento básico de la identidad de Euskal Herria como pueblo. Consecuentemente, LAB lo asume como idioma propio y se compromete en el desarrollo y apoyo de políticas para su recuperación y normalización como lengua nacional específicamente en el mundo laboral. Será el idioma que utilice en su actividad. En todos los escritos publicados por LAB la versión en euskara será la oficial. Planificará su normalización de uso y su aprendizaje en plazo determinado para aquellas personas de su estructura que no estén en condiciones de utilizarlo y será un requisito en la política de contratación.

## 1.3. Sindicato sociopolítico

En LAB, como sindicato de clase, al mismo tiempo que reclamamos la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora, reivindicamos la participación activa de la misma en la construcción nacional y social de Euskal Herria. Entendemos que debe ser la clase trabajadora la que encabece la lucha por la soberanía y por una sociedad libre, solidaria e igualitaria donde las personas no sufran discriminación alguna por razón de su origen y/o de su etnia.

## 1.4. Sindicato autónomo

LAB se proclama autónomo de cualquier partido político, institución, o grupo de presión. Se somete exclusivamente a las resoluciones aprobadas en sus órganos de dirección. Desde su autonomía organizativa mantendrá relaciones de intercambio y discusión preferenciales con el resto de las organizaciones de la izquierda abertzale en la búsqueda de estrategias compartidas que posibiliten avances en el proceso de transformación social y liberación nacional.

## 1.5. Sindicato de mujeres y hombres

La opresión que sufren las trabajadoras en todos los ámbitos es estructural y tiene sus raíces en la división del trabajo en función del sexo. LAB asume el compromiso de luchar contra esta opresión y para ello, se empleará la erradicación tanto en el mundo del trabajo como en la propia organización y en la sociedad, en general, de todo tipo de discriminación de género, así como la participación directa, activa y equilibrada de las trabajadoras en los ámbitos de toma de decisiones. Hacer realidad la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores exige implementar medidas de acción positiva hacia las mujeres desde una perspectiva de transversalidad que abarque todos los campos de intervención externa e interna y de organización de LAB.

Asimismo, LAB asume la lucha por la liberación gay y lesbiana y en contra de la discriminación que las personas sufren en Euskal Herria a causa de su orientación sexual, combatiendo, tanto en el seno de la organización

como en el mundo laboral, las posturas homófobas. El sindicato impulsará medidas y propuestas normalizadoras y antidiscriminatorias que garanticen la igualdad de derechos entre las personas, sin discriminaciones por causa de la orientación homosexual y lésbica.

### **1.6. Sindicato internacionalista**

Afirmamos que no hay salida para la humanidad a partir de las condiciones impuestas por el neoliberalismo y proclamamos que el combate contra el mismo tiene como eje la lucha solidaria de todas las personas explotadas del mundo. Entendemos la reivindicación nacional y el derecho a la libre determinación de los pueblos, como motor de la lucha de clases, por ser en sí mismo una reivindicación legítima y estar radicalmente enfrentada a la lógica de la globalización, que expolia los recursos naturales de los pueblos, desestructura sus sociedades y aboca a sus poblaciones al hambre y la emigración. Patrocinamos un compromiso de colaboración con todos los pueblos en lucha por la democracia y la justicia social. Con estas referencias LAB estrechará sus relaciones, fundamentalmente, con aquellos sindicatos que impulsen estos mismos objetivos.

### **1.7. LAB y la ecología**

El modelo de desarrollo capitalista, que trata a la naturaleza como un objeto que debe ser explotado y saqueado, está destruyendo las bases de la existencia humana con deterioros visibles en nuestro planeta, como el efecto invernadero, la desertización, la contaminación de la tierra, el aire, y el agua. En estas condiciones LAB considera que la lucha ecológica tiene un marcado carácter estratégico ya que es una pugna por la supervivencia de la Tierra y en consecuencia de la humanidad. Abogamos por un cambio radical de las tendencias desarrollistas, que se debe materializar a partir de un acuerdo, de amplio apoyo social, en la elaboración de un diagnóstico común, que nos permita en Euskal Herria sentar las bases para la rehabilitación del medio, apostando por un modelo de desarrollo equilibrado y recuperando el ecosistema y la calidad de vida.

# Artículo 2. Denominación, símbolo, logotipo y ámbito territorial

## 2.1. Denominación y ámbito territorial

La denominación del sindicato es Langile Abertzaleen Batzordeak que en siglas corresponde a LAB.

El ámbito en el que LAB se organiza y desarrolla su actividad es en el conjunto de Euskal Herria, integrado por los territorios de Araba, Behe Nafarroa, Bizkaia, Gipuzkoa, Lapurdi, Nafarroa Garaia, y Zuberoa.

## 2.2. Símbolo y logotipo

El símbolo de LAB es una “argizaiola” en posición horizontal, en el centro de un círculo, en la que están superpuestas en su base las iniciales LAB, en grafía vasca, con una chimenea de la que surge la enseña nacional (ikurrina). Representa la historia de este sindicato y se reservará su utilización para acontecimientos o celebraciones de cierta solemnidad.

El logotipo está compuesto por un rectángulo a modo de bandera con las siglas en letra Rockwell media y mayúscula, vaciado en su interior, con una franja inferior. Este logotipo podrá sufrir modificaciones en el caso de que, desde una perspectiva comunicativa se considere oportuno. Las modificaciones serán propuestas por Comunicación al Comité Nacional y sometidas a aprobación a la Asamblea Nacional.

## Artículo 3. Objeto y estructura

El objeto de LAB es organizar a los trabajadores y las trabajadoras de Euskal Herria en defensa de sus derechos tanto de clase como nacionales.

Para ello LAB se dota de una doble estructura sectorial y territorial:

- La sectorial, Secciones Sindicales, Comités Sectoriales de Eskualde, Sectores y Federaciones.
- La territorial, Herri Biltzarrak, Comarcas.

# Artículo 4. La afiliación

## 4.1. Afiliación

Todas las personas trabajadoras tienen la posibilidad de afiliarse a LAB, con la condición de admitir sus principios, cumplir sus Estatutos, respetar las decisiones de los distintos órganos del sindicato y pagar las cuotas.

Aquellas personas que por motivos políticos estén presas y tengan interés en mantener relaciones con LAB tendrán consideración de afiliadas- salvo para aquellas cuestiones que por su condición de represaliadas no puedan desarrollar- y estarán exentas del pago de la cuota. La relación con estas personas se mantendrá a través de los cauces que se establezcan en cada momento.

## 4.2. Altas de afiliación

El acto de afiliación es individual y podrá realizarse indistintamente en la comarca o en el sector al que pertenece.

A la hora de aceptar una nueva afiliación, si no hay conformidad entre la estructura territorial y la sectorial la última decisión le corresponderá al Comité Ejecutivo.

## 4.3. Derechos de las personas afiliadas

Todas las personas afiliadas tienen derecho a:

- Ser informadas y escuchadas en cualquier asunto que se considere de interés.
- Recibir asesoramiento sindical en las condiciones establecidas.
- Participar de los debates y decisiones en los ámbitos que les correspondan.
- Asistir como delegadas a los congresos y elegir a los órganos de representación, en tanto que acrediten una antigüedad mínima de seis meses.
- Presentarse como candidatas y ser elegidas para las estructuras de la organización siempre que prueben antigüedad superior a un año y estén al corriente en el pago de las cuotas.
- Recibir la publicación nacional del sindicato.
- A la confidencialidad de los datos contenidos en su ficha de afiliación así como a la no utilización de los mismos para fines ajenos a los intereses del sindicato.
- Toda persona afiliada al sindicato podrá solicitar la intervención de la Comisión de Garantías en cualquier conflicto de intereses o proceso sancionador como mecanismo para salvaguardar sus derechos como afiliada, independientemente de la responsabilidad que ocupe en el sindicato.
- La persona afiliada afectada podrá plantear ante la Comisión de Garantías recursos y reclamaciones que estime convenientes contra los acuerdos, decisiones o medidas internas que puedan adoptar los órganos competentes.
- Solicitar la aportación de la Borroka Kutxa cuando se cumplan los requisitos fijados.

## 4.4. Obligaciones de las personas afiliadas

Todas las personas afiliadas tienen obligación de:

- Cumplir con los Estatutos.
- Cumplir y hacer respetar los acuerdos adoptados por las estructuras.
- Pagar la cuota en la cantidad y periodicidad establecida.
- Guardar la confidencialidad de las decisiones y acuerdos que se adopten.

### 4.5. Bajas de afiliación

Las bajas de afiliación pueden darse por las siguientes razones:

- Por voluntad de las personas afiliadas.
- Por impago de la cuota durante tres meses.
- Por resolución sancionadora firme de los órganos competentes del sindicato.
- Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.
- Por presentarse a elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por LAB sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente.

### 4.6. Cuota

El montante económico de las cuotas se decidirá en Comité Nacional a propuesta del Comité Ejecutivo.

Cuando el incremento de cuotas sea del IPC esta subida se hará automáticamente sin necesidad de aprobación en el Comité Nacional.

### 4.7. Afiliación internacional del sindicato

LAB es miembro de las siguientes confederaciones internacionales:

- Federación Sindical Mundial
- Plataforma de Sindicatos de Naciones sin Estado



# Artículo 5. Régimen disciplinario

## 5.1. Motivos de sanción

El incumplimiento de los Estatutos, de decisiones de los órganos del sindicato, así como actuaciones contrarias a los objetivos del sindicato, por personas afiliadas, podrá ser motivo de la medida sancionadora que proceda en atención a la gravedad de la falta.

## 5.2. Calificación de las faltas

Las faltas en atención a la entidad del incumplimiento, así como a las circunstancias concurrentes en cada caso serán calificadas como:

Leves, graves y muy graves.

## 5.3. Medidas sancionadoras

Las sanciones consistirán en:

- Leves: amonestación.
- Graves: suspensión de la afiliación por un periodo de un mes a un año.
- Muy graves: expulsión.

En el caso de que la medida sancionadora adoptada fuera la expulsión, y la persona o personas afectadas recurrieran a la Comisión de Garantías, hasta que no emita dictamen quedarán suspendidas de sus derechos y obligaciones.

## 5.4. Procedimiento

La adopción de cualquier medida sancionadora deberá ajustarse al siguiente procedimiento:

- La iniciación del procedimiento se realizará a instancias de la estructura inmediatamente superior, en los plazos que se señalan a continuación:
  - Faltas leves: un mes.
  - Faltas graves: tres meses.
  - Faltas muy graves: seis meses.
- La elaboración de un informe que como mínimo deberá contemplar:
  - Exposición detallada de los hechos a sancionar.
  - Determinar el incumplimiento en que se hubiera incurrido.
  - La calificación de la falta de forma motivada.
  - Propuesta de sanción.
- Se dará traslado del informe realizado a la persona o personas afectadas para que en el plazo de quince días realice las manifestaciones que considere oportunas.
- Recibidas las manifestaciones o transcurrido el plazo, en quince días se comunicará la sanción acordada.
- En el plazo de quince días desde la notificación de la sanción, la persona o personas sancionadas mediante escrito razonado podrán recurrir a la Comisión de Garantías.
- La resolución de la Comisión de Garantías, que es vinculante para toda la organización, deberá dictarse en el plazo de treinta días.

## Artículo 6. Comisión de garantías

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

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

Las funciones de la Comisión de Garantías serán las de:

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

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

# Artículo 7. Estructuras y órganos de dirección confederales

## 7.1. Órganos de dirección confederales

Los órganos de dirección confederales son: el Congreso, la Asamblea Nacional, el Comité Nacional y el Comité Ejecutivo.

## 7.2. El Congreso

Es el máximo órgano de debate en el cual se decide la estrategia general, y los cambios organizativos precisos para desarrollarla.

Lo componen 500 delegados y delegadas. Las personas componentes del Comité Nacional asistirán por derecho propio, el resto serán elegidas en asambleas comarcales. La representación a elegir se asignará según la afiliación de cada comarca en base a los datos de diciembre del año anterior.

Esta elección se realizará teniendo en cuenta el criterio de igualdad y manteniendo el criterio de participación equitativa entre afiliadas y afiliados en base a la proporción existente en el marco de cada elección.

Para ser miembro del Congreso se requerirá una antigüedad en la afiliación de al menos seis meses en el momento de la elección, así como estar al corriente del pago de las cuotas.

El Congreso se convocará con carácter ordinario una vez cada cinco años.

Los Congresos ordinarios serán convocados por la Asamblea Nacional, a propuesta del Comité Nacional, con una antelación mínima de seis meses. En dicha Asamblea Nacional se aprobará la normativa pre-congresual.

Previo al Congreso, la Asamblea Nacional aprobará la normativa congresual, así como el tratamiento de las enmiendas a propuesta del Comité Nacional.

El Congreso se podrá reunir de forma extraordinaria. Dicha convocatoria se decidirá en una Asamblea Nacional convocada para ello, a propuesta del Comité Nacional. Esta propuesta deberá obtener como mínimo el respaldo de las dos terceras partes de las personas que componen dicha Asamblea Nacional o cuando así lo requieran un número de afiliados y afiliadas que represente como mínimo al 10% de la afiliación.

Cuando se trate de un Congreso extraordinario el plazo entre la convocatoria y su celebración podrá reducirse hasta un plazo mínimo de dos meses.

En el Congreso extraordinario solo se podrán abordar los temas expresamente aprobados para su convocatoria.

Estarán adecuadamente constituidos cuando concurran la mitad más una de las personas componentes y hayan sido correctamente convocados.

Competencias del Congreso

- Fijar la estrategia general de intervención del sindicato.
- Aprobar y adecuar la estructura organizativa.
- Aprobar y adecuar los Estatutos.

- Aprobar el informe de gestión.
- Elegir el Comité Nacional. La elección se realizará en lista cerrada y será secreta.
- Elegir a la Comisión de Garantías.

### 7.3. La Asamblea Nacional

Es el máximo órgano de debate y decisión entre Congresos.

Estará integrado por 130 personas:

- Componentes del Comité Nacional.
- Componentes de los Comités de las Federaciones.
- 40 personas por comarcas. 17 fijas, el resto por afiliación.
- 40 personas por sectores. 2 fijas, el resto por afiliación.
- 2 responsabilidades nacionales no ubicadas en estructuras, elegidas por el Comité Nacional a propuesta del Comité Ejecutivo.

La elección de las personas que componen la Asamblea Nacional se efectuará después de la celebración del Congreso Confederado, en un plazo máximo de tres meses desde el evento. Para ser miembro de la Asamblea Nacional se requerirá una antigüedad en la afiliación de al menos un año.

Esta elección se realizará teniendo en cuenta el criterio de igualdad. Para ello se mantendrá el criterio de participación equitativa entre afiliadas y afiliados en base a la proporción existente en el marco de cada elección.

La Asamblea Nacional funcionará en euskara. Para ello, las personas que lo componen deben estar capacitadas para adecuarse a dicho funcionamiento.

Todas las personas que lo componen obedecen a un cargo nominal y ostentarán la responsabilidad durante el periodo intercongresual. Serán sustituidas definitivamente por causas justificadas.

Las Asambleas Nacionales estarán adecuadamente constituidas cuando concurran la mitad más una de las personas componentes y hayan sido correctamente convocadas.

Las decisiones y resoluciones se tomarán por mayoría simple. Los votos no podrán delegarse.

Se reunirá al menos dos veces por año.

Son competencias de la Asamblea Nacional:

- Convocar los Congresos 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.
- Cubrir las vacantes que se produzcan en los órganos de dirección, a propuesta del Comité Nacional.
- Decidir la adhesión a organismos internacionales.
- Aprobar los reglamentos de los distintos órganos y comisiones del sindicato.
- Modificar el número de componentes del Comité Ejecutivo y del Comité Nacional.
- Ratificar, a propuesta del Comité Nacional, las y los nuevos integrantes del mismo cuando se produzcan cambios.
- A propuesta del Comité Nacional, decidir el cese de cualquier persona integrante del Comité Ejecutivo, así como de los Secretarios y Secretarías de Comarca y las y las responsabilidades sectoriales nacionales.
- Decidir la convocatoria o apoyo a huelgas generales a nivel nacional.
- Además de estas funciones, aquellas otras competencias que le sean atribuidas en estos estatutos.

## 7.4. El Comité Nacional

Es el órgano de dirección cuya función es la aplicación de las resoluciones del Congreso y de la Asamblea Nacional.

Estará compuesto por todas las responsabilidades del Comité Ejecutivo, por las secretarías y secretarios comarcales y por las secretarías.

La edad límite para ser elegido o elegida será la de 55 años y en el momento de su elección deberá tener una antigüedad mínima en el sindicato de un año, salvo excepción considerada.

El periodo máximo de presencia ininterrumpida y en la misma responsabilidad en el Comité Nacional será de 15 años. En orden a hacer viable esta política de renovación se planificará su realización.

La presencia de mujeres en este órgano será como mínimo del 40%.

Se reunirá al menos una vez cada tres semanas. Estará adecuadamente constituido cuando estén presentes la mitad más uno de sus componentes. Las decisiones se tomarán por mayoría simple.

La reuniones del Comité Nacional se realizarán en euskara y las personas integrantes deberán estar capacitadas para trabajar en dicho idioma.

Son competencias del Comité Nacional:

- 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, marcar prioridades 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.

## 7.5. Comité Ejecutivo

Es el órgano de dirección que materializa las decisiones del Comité Nacional y de la Asamblea Nacional. El número de personas y responsabilidades que lo componen será decisión del Congreso, estará en relación con las tareas que al Comité Ejecutivo se le estipulen y cada miembro tendrá asignados cometidos determinados.

Para ser miembro del Comité Ejecutivo se requerirá de una antigüedad en el sindicato de al menos dos años, salvo excepción considerada.

## › Estatutos

Este órgano será paritario.

Se reunirá semanalmente. Estará adecuadamente constituido cuando concurran la mitad más uno de sus componentes. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

Las reuniones del Comité Ejecutivo se realizarán en euskara.

Son competencias del Comité Ejecutivo:

- 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.
- 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.

Composición:

- Secretaria o Secretario General.
- Secretaria o Secretario Adjunto.
- Secretaria o Secretario de Comunicación.
- Secretaria o Secretario de Acción sindical y Negociación Colectiva.
- 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 de Políticas Transversales.
- Secretaria o Secretario de Políticas Sociales.
- Secretaria o Secretario de Políticas de Empleo.
- Secretaria o Secretario de Relaciones Internacionales.
- Secretaria o Secretario de Extensión y Finanzas del sindicato.
- Secretaria o Secretario de Organización.

Junto a las responsabilidades confederales, habrá dos vocalías que corresponderán a Nafarroa e Ipar Euskal Herria, debido a su situación específica. Estas dos vocalías nacen con la vocación de desaparecer.

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

# Artículo 8. Otros órganos y estructuras del sindicato

## 8.1. La estructura sectorial

La estructura sectorial está compuesta por tres federaciones y ocho sectores integrados en dichas federaciones.

- Industria, integra los sectores de metal y construcción-químicas.
- Servicios Privados, compuesta por servicios privados y transporte-mar.
- Servicios Públicos, compuesta por educación, administración, sanidad y sociocomunitario.

Los órganos de la estructura sectorial son: la Sección Sindical, el Comité Sectorial Comarcal, la Asamblea Sectorial y/o Subsectorial de Delegadas y Delegados, el Comité Nacional Sectorial, el Comité Federal.

### 8.1.1. Sección Sindical

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.

Composición:

- Afiliadas y afiliados de la empresa.

### 8.1.2. El Somité Sectorial Comarcal

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 decisiones 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.

Composición:

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

### 8.1.3. Asamblea Subsectorial de Delegadas y Delegados

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.

## › Estatutos

- Hacer las reflexiones que puedan ser estratégicas para la intervención del subsector y proponerlas a las estructuras sectorial y confederal.

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).

### 8.1.4. Asamblea Sectorial de Delegadas y Delegados

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 Confederal, 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 Sectorial como el Ejecutivo Sectorial).
- 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.

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).

### 8.1.5. El Comité Nacional del Sector

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 los criterios de 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.
- Gestionar las relaciones internacionales, junto a la Secretaría de Internacionales.
- 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.



Composicion:

- Responsable nacional del sector.
- Responsables sectoriales de eskualde.
- En la medida en que el desarrollo del sector lo exija, salud laboral, igualdad, euskara, formación, extensión, etc.

### 8.1.6. Comité Federal

Funciones:

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

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.

Periodicidad:

Todas las semanas.

## 8.2. La estructura territorial

La estructura territorial comprende los Secretariados de Comarca, la Asamblea Comarcal de Delegadas y Delegados, el Consejo comarcal y las Herri biltzarra.

### 8.2.1. Secretariados de Comarca

Funciones:

- Adecuar, desarrollar e implementar 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 de 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.

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).

## › Estatutos

- Propaganda.
- En función del grado de evolución organizativa, también salud laboral, igualdad, euskara, formación, extensión, etc.

Periodicidad:  
- Cada 15 días.

Serán 17 comarcas:

- Ipar Euskal Herria
- Oarso-Bidasoa
- Donostia
- Buruntza-Goierri
- 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

### 8.2.2. Consejo Comarcal

Funciones:

- Debatir e implementar 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.

Composición:

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

### 8.2.3. Asamblea Comarcal de Delegadas y Delegados

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

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.

Composición:

- Todos los delegados y delegadas de la comarca.

#### **8.2.4. Herri biltzar**

Es el órgano de base en la estructura territorial y que se organiza en el ámbito local. Por medio de él, LAB pretende desarrollar una intervención integral, mas allá de los centros de trabajo, intervención dirigida al conjunto de los problemas que afectan a la clase trabajadora.

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.
- Seguimiento e implicación de las distintas dinámicas tanto políticas como socioeconómicas que surjan a nivel local.

### **8.3. Planes estratégicos**

El sindicato se ha dotado de dos planes estratégicos cuyo objetivo es el de trabajar en la superación de las situaciones de desigualdad que por razón de género como lingüísticas se dan tanto a nivel interno del sindicato como en el mundo laboral.

Por medio de estos planes estratégicos buscamos tensionar al conjunto de nuestra militancia a trabajar por superar esos escenarios de desigualdad y, al mismo tiempo, aportar al conjunto del sindicato herramientas que permitan una intervención más integral dentro de nuestros marcos de actuación.

#### **8.3.1. Plan estratégico de igualdad**

Es el instrumento estratégico con que nos hemos dotado para hacer frente a la opresión de género. Se trata de un proceso interno mediante el cual hacer más completo el modelo y la estrategia sindical de LAB. Es decir, un método planificado y sistematizado para llevar a cabo cambios y adaptaciones.

Afecta a todo el sindicato, tanto a su organización, funcionamiento y característica ideológica, como a su acción sindical socio-política.

Sus objetivos son, llamar la atención sobre la desigualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres enraizada en la sociedad y el mundo laboral, así como cambiar esta realidad y convertir a LAB en un agente a favor de la paridad de género.

#### **8.3.2. Plan estratégico de normalización lingüística**

LAB materializará un plan estratégico para euskaldunizar el sindicato por medio de la normalización de su uso y conocimiento en la organización, y para convertirse en un agente para la normalización del euskara en el mundo laboral por medio de su acción sindical.

Con dicho plan, además de dar carácter estratégico a esta línea se garantizará su desarrollo de manera estable, permanente y eficaz.

### **8.4. Las áreas de intervención**

Las áreas son una respuesta organizativa de intervención a los problemas específicos que de forma estructural o coyuntural sufre el conjunto de la clase trabajadora, así como colectivos y sectores concretos de la sociedad en el mundo del trabajo. El objetivo de las mismas es integrar la perspectiva de cada una de ellas en la actividad interna y externa del sindicato, ya que consideramos que la incorporación de sus reivindicaciones específicas va íntimamente relacionada con el modelo de sociedad justo y solidario que queremos construir.

## › Estatutos

Son competencias de las Áreas:

- Fijar su política de intervención.
- Intervenir en las dinámicas y problemáticas de los colectivos donde realizan su dinámica.

Las áreas de las que se dota el sindicato son:

- Gaituak (área de personas con discapacidad).
- Área de pensionistas.

### **8.5. Secretarías y comisiones**

El sindicato además de las estructuras organizativas que en estos estatutos se recogen se dotará de las secretarías y comisiones que crea necesario para poder garantizar el funcionamiento como las líneas de intervención a desarrollar en nuestros ámbitos de actuación.

# Artículo 9. Incompatibilidades

## **Personas y órganos afectados**

Las personas que forman parte del Comité Nacional no podrán ostentar cargos públicos electos ni pertenecer a la dirección de partido u organización política alguna. El resto de liberados y liberadas se verán afectados por esta incompatibilidad y sólo en el caso de cargos públicos electos el Comité Nacional estudiará posibles excepciones.

Así mismo, el desempeño de la función de liberado o liberada será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada.

## Artículo 10. Disolución

LAB podrá disolverse tras propuesta de las 3/4 partes de una Asamblea Nacional convocada al efecto, y posterior aprobación de las 4/5 partes de un Congreso convocado para ello.

El Congreso que proceda a la disolución decidirá el destino del patrimonio.

# Artículo 11. Disposiciones adicionales

## **11.1. Reglamento de régimen interno**

En el año 2003 el sindicato se dotó de un Reglamento de Régimen interno que venía a complementar los Estatutos del sindicato y en el cual se regulan los derechos y obligaciones de las personas liberadas por cuenta del sindicato.

A partir de la aprobación de los Estatutos, LAB abordará un proceso de renovación del Reglamento de Régimen Interno, por el cual se regulen los derechos y obligaciones de las personas liberadas por cuenta del sindicato. Ese reglamento abordará, además, la descripción de las tareas de las distintas responsabilidades y una relación de las responsabilidades existentes, así como las medidas a adoptar para conciliar la vida familiar y militante .

## **11.2. Borroka Kutxa**

En la Asamblea realizada en Donostia el 17 de diciembre de 2010 se aprobó la puesta en marcha de la Borroka Kutxa, así como el reglamento que regula la misma.

## Artículo 12. Disposición derogatoria

Quedan derogados todos los acuerdos o disposiciones que se opongan a lo acordado en estos Estatutos.



# > P o n e n t z i a

