

Organización

Resoluciones

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

zòr tzi.
biltzar nagusia



Resoluciones

Organización

› Resoluciones 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.

Índice

1. METODOLOGIA	7
2. VALORACIÓN DE LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS	9
2.1. Renovación y cambios	
2.2. Incrementando nuestra representación	
3. NUESTRA APUESTA PARA EL PRÓXIMO CICLO.....	17
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.....	31
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	

› Resoluciones 0

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

› Resoluciones 0

1. Metodología

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 aquellas en las que queremos profundizar.

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.

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.

› Resoluciones 0

2. Valoración de los últimos cuatro años

2.1. Renovación y cambios

Una nueva generación

En mayo de 2008, cuando celebrábamos nuestro 7º Congreso, nadie esperaba, aunque sí 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 la crisis consustancial al capitalismo ha acarreado a la clase trabajadora y a la sociedad en general.

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.

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.

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 de la mayor parte de su composición.

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.

Junto con la transición que genera de por sí cualquier cambio, es decir, que los nuevos miembros se adapten 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.

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.

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

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

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.

► Resoluciones O

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.

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.

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 es más homogénea, coherente y coordinada.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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. Hemos intensificado las dinámicas unidas a la acción sindical, las respuestas en los sectores y eskualdes son más homogéneas y coherentes, especialmente en momentos en los que las luchas en las empresas se multiplican a cuenta de agresiones a nuestros derechos

Con todo, aún nos quedan temas que mejorar.

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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

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).

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

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 organiza-

ción entre distintas responsabilidades. Algunas de las propuestas que hacemos en esta ponencia quieren incidir en este sentido.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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

LAB ha sido y sigue siendo precursor y referente en la fase de transformación que busca la igualdad entre hombres y mujeres, así como la normalización del euskara en el mundo laboral.

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 e impulsar dinámicas a favor de ello, que dificulten cualquier retroceso a la vez que permitan seguir avanzando en dicho objetivo.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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

Formación

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 de formación que abarque tanto materias de política en general, como sindical en particular.

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

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.

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.

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.

LAB desarrollará un nuevo proyecto de formación. En Euskal Herria se ha iniciado una nueva fase política y económica y este contexto amplía y multiplica los retos, oportunidades y riesgos. Debe señalarse que la militancia de LAB debe situar en esta situación el trabajo y la lucha de los próximos años y sin duda, esto conllevará muchos cambios entre nosotras y nosotros. El nuevo proyecto de formación deberá hacer frente a esta situación.

El objetivo de la formación será formar militantes que sean capaces de comprender e interpretar el contexto sociopolítico y las nuevas situaciones y, del mismo modo, en este contexto, reforzar la capacidad de organizar dinámicas de trabajo y lucha en la dirección de nuestro proyecto y estrategia.

La formación otorgará una especial relevancia a reforzar la base ideológica de nuestra militancia y la adhesión a nuestro proyecto. La formación sindical también deberá desarrollar y adaptarse para poder actuar con mayor eficacia en la realidad actual.

El proyecto de formación debe llegar a nuestra militancia de forma directa. Para ello, los espacios para organizar la militancia (herri biltzarrak donde los haya, secciones sindicales, comarcas) también serán marcos para desarrollar la formación, y se organizará una programación dirigida a ellos.

Mayores y pensionistas

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

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.

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.

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.

Langile migranteak

En los últimos años hemos mencionado en más de una ocasión la necesidad de organizar a trabajadores y trabajadoras migrantes en la perspectiva de LAB, pero hemos dado pocos pasos prácticos en esta dirección.

De cara a trabajar de forma eficiente de cara a los trabajadores y trabajadoras migrantes, hemos organizado este ámbito como área transversal en el seno del sindicato. Esto es, debemos fijar criterios específicos para atraer a trabajadores y trabajadoras migrantes, para hacer un trabajo cuando se afilien, para tener en cuenta su problemática en la acción sindical y también para poner en marcha dinámicas específicas.

Diseñar un planteamiento homogéneo para todas las comarcas puede dificultar el hecho de dar pasos. En una situación con recursos limitados y múltiples quehaceres, lo relativo a trabajadoras y trabajadores migrantes queda en segundo plano. Así, en lugar de realizar un diseño a nivel nacional e intentar trasladarlo luego a las comarcas, se plantea comenzar en unas comarcas en concreto, a modo de prueba, a implementar nuevas prácticas de cara a trabajadoras y trabajadores migrantes.

Langabetuak

En la misma línea, debido a esta crisis estamos asistiendo a una masiva destrucción de empleo y como esta situación no mejorará a corto plazo, el sindicato no puede hacer oídos sordos a esta situación. Ya existe un elevado número de personas desempleadas y por lo tanto, este colectivo, que sufre las consecuencias del capitalismo de forma violenta, aunque no se organice como estructura, seguiremos teniendo una línea de intervención en este ámbito y le otorgaremos la prioridad que necesita. Si de cara a futuro esta situación exigiera profundizar en esta línea, promoveremos dinámicas específicas, en función de la realidad de cada comarca.

Comarcas

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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.

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.

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.

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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).

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.

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 secretaria), sino que se conviertan en objetivo de todas y todos.

De la misma forma, si logramos ordenar bien nuestras iniciativas, lograríamos organizar y graduar su dispersión o inflación. De cara a buscar el encaje de unas dinámicas con otras (tanto confederales, como federales, territoriales o sectoriales) el criterio que se utilizara preferentemente será el de buscar el equilibrio entre todas las dinámicas propuestas, tratando de garantizarse el desarrollo adecuado de todas ellas.

Mediante 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.

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.

La situación actual de crisis estructural ha obligado a realizar un gran esfuerzo a todas las estructuras y en gran medida, también a la asesoría jurídica. Cada vez está siendo mayor la tendencia de judicializar los conflictos sustituyendo la acción sindical, conlleva grandes cargas de trabajo, creando una influencia negativa al no poder tratar los temas con la profundidad necesaria.

Teniendo esto en cuenta, la Comisión de Organización, junto con la Secretaría Jurídica, iniciará un profundo proceso de reflexión y adaptación de cara a aliviar la carga de trabajo y mejorar el funcionamiento de la asesoría jurídica.

3.2. Papel de los órganos de dirección

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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".

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.

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.

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

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

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, teniendo en cuenta las diversas realidades.

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: Los centros de trabajo donde el sindicato cuente con representación, ya sea está por medio de delegados o delegadas, afiliados o afiliadas, o en las secciones sindicales, así como por medio de las herri biltzarras.

3.3. Reforzar los Sectores para mejorar las Federaciones

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.

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.

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

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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

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.

Por el contrario, para poder *finalizar* la planificación confederal la sectorial tiene que estar hecha.

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.

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.

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.

Por otro lado, en este 8º Congreso que estamos celebrando nos ratificamos en el compromiso adquirido en el anterior congreso: realizar una reflexión sobre todos los subsectores, para que cada subsector esté bien situado en su sector correspondiente. Mientras tanto, se garantizará la coordinación provisional que sea precisa.

3.4. Las Comarcas, base de nuestra intervención

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.

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.

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.

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

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

En el caso de los y las responsables sectoriales comarcales, para que toda la carga de trabajo no caiga en sus espaldas, se crearán comités de sector (grupos) en las comarcas. Serán recursos para llevar a delante los retos que establece el secretariado comarcal y las líneas de trabajo de cada uno de los sectores. Del mismo modo y teniendo en cuenta que hay que dar importancia a la comunicación de abajo a arriba, este grupo tiene que garantizar la existencia de una comunicación permanente y bidireccional. No obstante, el objetivo de estos

grupos no puede ser integrar en su seno a todas las delegadas y delegados del sector; pero sí crear un grupo motor y dinámico, que se concretará en función de la realidad que tenga cada sector en la comarca.

RESPONSABLE SECTORIAL COMARCAL

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.

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.

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

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.

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

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

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.

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

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.

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

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.

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. También hará seguimiento a las herri biltzarras y asumirá garantizar su funcionamiento, para lo que tendrá conocimiento de su planificación, participación y sus decisiones.

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.

La comarca no puede ser una simple suma de distintas responsabilidades ni una reunión de intercambio de información. Es cierto que en el organigrama de la comarca cada responsabilidad tiene sus funciones concre-

tas, pero tanto aquello que ocurre en la comarca es, de una manera o de otra, responsabilidad de todos y de todas, así como aquellos conflictos sectoriales o de empresa que tengan carácter prioritario por la dimensión o el contenido de las mismas.

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

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.

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.

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

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.

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.

Éste es, explicado sencillamente, uno de nuestros objetivos.

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

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.

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

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.

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

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.

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.

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 tendremos 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. También en las empresas con múltiples centros de trabajo cuya coordinación es más dificultosa dado que en algunos casos la diversidad de las actividades que prestan, así como la dispersión en la que están sometidos sus centros.

3.5. Secciones sindicales

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

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

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.

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.

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.

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.

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.

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

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...

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.

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.

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.

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.

Un funcionamiento e intervención apropiados de las secciones es la única forma de hacerles llegar a trabajadores y trabajadoras los planteamientos y reflexiones del sindicato de una manera directa y efectiva.

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.

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.

En esta fase tiene gran importancia y absoluta centralidad alimentar ideológicamente a nuestra gente ya sea por las estructuras mencionadas anteriormente como por las dinámicas propias de la Sección Sindical.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

Pero la sección sindical, además de hacer de nexo de unión con el sindicato y llevar a las empresas las dinámicas de éste, también tiene una función importante. La sección sindical deberá conocer, realizar el seguimiento y responder a todos los conflictos que se den en la empresa o el centro de trabajo, ya sean individuales o colectivos.

3.6. Herri biltzarra

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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. A tal efecto habrá un responsable de la dinamización en cada herri biltzar.

3.7. La importancia de la planificación

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

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.

Hasta aquí todas y todos estamos de acuerdo. El problema surge cuando se cruzan en nuestras actividades diarias elementos que no están planificados, sobre todo cuando estos elementos toman un peso y protagonismo desmedido.

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.

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.

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.

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, descartando las que nos impidan continuar nuestras tareas ya planificadas.

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.

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.).

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.

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

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.

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

En eso estamos y en eso seguiremos.

Pero la militancia no es una actitud que se da sin más; la militancia hay que buscarla y promoverla, hay que crearla, hay que construirla, luego hay que mantener y cuidar a esta militancia. Y el sindicato tendrá que invertir en esto.

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.

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

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.

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.

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

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.

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.

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 esta 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.

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

Para superar y cambiar esta situación no tenemos que hacer un debate sobre más o menos recursos, sino un debate sobre cargas de trabajo prioridades, organización y planificación de nuestra actividad militante y coordinación con el resto de estructuras y dinámicas.

3.9. Importancia de las Secretarías

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

› Resoluciones 0

4. Adaptaciones de nuestro organigrama

4.1. Congreso

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

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.

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.

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

4.2. Nazio Biltzarra

Integrantes del Comité Nacional
Comités de las Federaciones
Comarcas 50
Sectores 50
A criterio nacional 2

4.3. Comité Ejecutivo

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 el ejecutivo en fases anteriores.

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.

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.

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

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

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 en el Comité Nacional.

4.4. Comarcas

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

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

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

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.

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.

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

4.6. Secretaría de Salud Laboral

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

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.

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.

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

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.

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



Secretaría de la Mujer

Gaituak

Secretaría de Normalización lingüística

Area de pensionistas

Secretaría de Medioambiente

Secretaría de Salud Laboral

Secretaría de Formación

Gabinete jurídico

Gabinete económico

