

2017ko maiatzaren 25 eta 26an
GASTEIZ



Biltzar nagusia



Antolakuntza
PONENTZIA






Antolakuntza

PONENTZIA

PONENTZIA HAUEN JATORRIZKO BERTSIOA EUSKARAZKOA DA. HORTAZ, TESTUAK DOI-DOIAK EZ DIREN KASUETAN EDOTA INTERPRETAZIO EZBERDINAK EGIN LITEZKEEN PUNTUETAN, EUSKARAZKOA IZANGO DA EDOZEIN XEDETARAKO BALIO DUEN BAKARRA.

LA VERSIÓN ORIGINAL DE ESTAS PONENCIAS ES EN EUSKARA. POR TANTO, EN LOS CASOS EN QUE LOS TEXTOS NO SE AJUSTEN COMPLETAMENTE O SI DIERAN PIE A DISTINTAS INTERPRETACIONES, LA VERSIÓN EN EUSKARA SERÁ A TODOS LOS EFECTOS LA ÚNICA VÁLIDA.





Aurkibidea

1. SAR HITZA.....	7
2. ANTOLAKUNTZA BIRPENTSATZEN.....	9
2.1. Garatuz doan antolakuntza	9
2.2. Klase subjektu berria osatzeko antolakuntza	9
2.3. Ekintza sozio-sindikal integralerako antolakuntza.....	10
2.4. Balio feministetan oinarritutako antolakuntza.....	11
2.5. Langileok burujabetza prozesuaren protagonista bihurtzeko antolakuntza	12
2.6. Komunikazioaren aroan eragiteko antolakuntza.....	13
3. ERABAKI NAGUSIAK	15
3.1. Sindikatuaren izaera definitzen duten balioak gaurkotu	15
3.1.1. Sindikatu feminista: praktika feministara jauzia	15
3.1.2. Sindikatu nazionala, hiru esparruetan eragiteko gai	15
3.1.3. Kontrabotere sindikatua, herri boterea sortzea helburu	15
3.1.4. Sindikatu independentista: nortasun ikurra baino gehiago.....	16
3.1.5. Sindikatu sozialista. Ekosozialismorantz.....	16
3.1.6. Sindikatu euskalduna eta euskaltzalea	17
3.1.7. Sindikatuaren autonomia: askapen prozesuan, klase interesen bermea.....	17
3.1.8. Egitasmo estrategikoa eta eredu sindikala: sindikatuaren barne aniztasuna	17
3.2. Sindikatuaren eraldaketa feministari berrekin	17
3.2.1. Bizitza eta pertsonak erdigunera ekarri	17
3.2.2. Gure praktika feminista gaurkotu.....	18

3.3. Sindikalismo berria egiteko, federazioak indartu.....	18
3.3.1. Funtzioak	18
3.3.2. Federazioen banaketa.....	19
3.3.3. Sektorializazioa	19
3.3.4. Antolaketa eta funtzionamoldea	19
3.4. Erronka berria: Ekintza Sozialeko egitura.....	20
3.4.1. Funtzioak.....	20
3.4.2. Antolaketa	21
3.5. Afiliazio politika berria: politika iraunkor eta planifikatua	21
3.5.1. Afiliazioa, sindikalismo eraldatzailearen oinarria: balioa eman, zabaldu, aktibatu	21
3.5.2. Afiliazioa sindikalizatutako eremuetan	22
3.5.3. Afiliazioa sindikalizatu gabeko eremuetan.....	22
3.5.4. Afiliazio kuotak: egoera ezberdinei erantzuteko	22
3.6. Tokian toki LABkideak saretu: afiliatuen komunitatea eta antolaketarako esparruak.....	22
3.6.1. Afiliatuen komunitatea: klase elkartasunaren ernamuina, eredu berri baten akuilua	22
3.6.2. LABkideen antolaketarako esparruak	23
3.7. Sindikatuaren barne bizitza aktibatu/indartu.....	24
3.7.1. Militantziaren (delegatu/afiliatuen) parte hartzea indartu sindikatuan.....	24
3.7.2. Gogoeta eta erabaki marko orokorrak indartu.....	24
3.8. Sindikatua, langile sektore ezberdinen bitartekoa	25
3.8.1. Sindikatuan kolektibo ezberdinei lekua egin.....	25
3.8.2. Elkarlan akordioak/aliantzak	26
3.9. Zeharlerroak garatu.....	27

3.10. Langileekiko komunikazioa indartu.....	28
3.10.1. Paradigma berria: denok gara komunikazioa.....	28
3.10.2. Komunikazio ardua sindikatuko esparru nagusietan txertatu.....	28
3.10.3. Langileekin zuzeneko komunikazio bideak indartu.....	28
3.11. Erabakiak garatu ahal izateko egokitzapenak.....	29
3.11.1. Eskualdeko Idazkaritza: inplementaziorako egitura konfederala	29
3.11.2. Antolakuntza plana. Antolakuntza Plenarioa eta Eraketa Lan Taldea.....	29
3.11.3. Prestakuntza arloa berregituratu.....	29
3.11.4 . Aholkularitzak berregokitu eta indartu	30
3.11.5. Nazioartea	30
3.11.6. Zuzendaritzaren berrikuntza: Komite Exekutiboa eta Nazio Komitea.....	31
4. FUNTZIONAMOLDEA.....	33
4.1. Plangintza: errealitatea aldatzeko giltza	33
4.2. Gune bakoitzaren funtzioa plangintzari begira	33
4.3. Liberatu eta ordezkarien papera.....	34
4.3.1. Sindikatuko liberatuak.....	34
4.3.2. Sindikatuko ordezkariak	35



1. SAR HITZA

(1) Sindikalismoa krisian dagoela esaten da maiz. Eta egia da borroka sindikala egiteko baldintzak asko zaildu direla kapitalak hartutako erabakien ondorioz. Elkarrizketa sozialaren sindikalismoa hondoratzen ari da: kontraboterea izateari utzi zion aspaldi eta orain kapitalak amortizatu egin du. Sindikalismo eraldatzaileak, aldiz, kontraboterea izateko bokaioari eutsi dionez, bestelako indar eta anbizioz ekin diezaioke ireki berri den garaia.

(2) Horregatik esan dezakegu, oztopoak oztopo, LAB osasuntsu heldu dela 9. Biltzar Nagusi honetara. Belaunaldi berriak sindikatura gehitu dira eta sindikatua bera eraberritu dute.

(3) Sindikatuaren egiturari erreparatuta, esan dezakegu belaunaldi aldaketa arrakastatsua izan dela; lantokietan, aldiz, ez da zailtasunik falta ondare sindikalari segida eman eta belaunaldien arteko ikuspegiak uztartzeko orduan.

(4) Edozein kasutan ere, sorrera, kontsolidazio eta belaunaldi aldaketaren faseen ondotik, esan daiteke laugarren fasea irekitzeko prest dagoela LAB: sindikalismo berriarena, hain zuzen ere.

(5) Inoiz baino ordezkari handiagoa dauka LABek. Bigarren sindikatu bihurtu da EAEn, Nafarroan %15eko langa historikoa gainditu du eta Ipar Euskal Herrian gero eta babes handiagoa dauka. Bistan da azken urteotan pairatutako erasoaldi kapitalistaren aurrean emandako erantzunari esker, LAB erreferentziala dela langile sektore askorentzat.

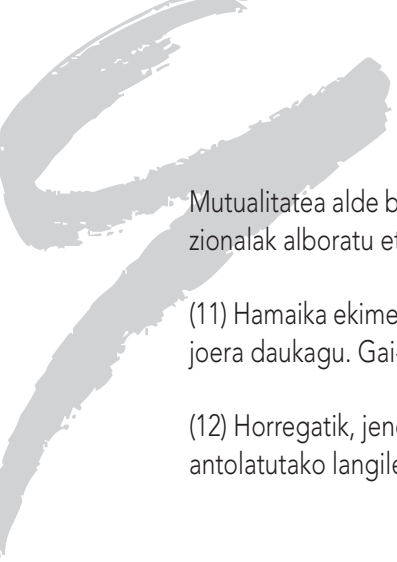
(6) Hala ere, bozketetan bildutako babes hori guztia aktibatzeke zailtasunak nabariak dira. LABen hazkundearen ondorioz oinarri sozialaren eta egituraren arteko tartea handitu da. Joera hori nabarmenagoa da hiriburuetan eta eskualde handietan: sindikatuaren barne bizitza egoitzetan lan egiten duten liberatuen eta delegatu kopuru mugatu baten artean garatzen da. Lantoki, federazio edo esparru ezberdinetako LABkideen arteko komunikazioa eta elkarrekintza gutxitu da. Eta gure parte hartze eta mobilizazio maila, oro har, apalegia da. Honen ondorioz, LABen potentziala ez da behar bezala askatu oraindik orain.

(7) Esan dezakegu LABek langileen babesa jasotzen duela, sindikatuak ekintza sindikala bideratu dezan; alabaina, LABek martxan jarri nahi duen ekintza sindikal eraldatzaileak arrakasta izateko, langileak dira aktibatu behar direnak. Guretzat helburua ez da inoiz izan sindikatua bera; hala balitz, esan genezake inoiz baino hobeto gaudela. Guretzat sindikatua tresna da, lan eta bizi baldintzak eraldatzeko tresna.

(8) Horretan saiatzen ari gara azken urteotan. Ekintza sindikala berri dugu, lantokiz lantoki langileekin zuzenean komunikatu, antolatu eta borrokatzeari garrantzia emanda. Sindikalismoaren ohiko bideak oztopatu dituztela jakitun, bide berriak arakutzen ari gara, komunikatzeko molde berriekin. Era berean, kalea astintzen saiatzeko elkarlanean ari gara beste eragile sozial eta sindikalekin, Karta Sozialean eta beste hainbat ekimenetan.

(9) Halere, zailtasunak ditugu langileria osatzen duten sektore guztietara heltzeko. Urratsak egiten ari gara sektore feminizatuei begira, zerbitzu pribatuetan eta soziokomunitarioan. Baina urrunegi gaude oraindik ABLEen bidez lan egiten dutenen langileengandik, bekadunengandik, etxeko langileengandik, lantoki txikietako prekarioengandik.

(10) Ez zaizkigu ideiak eta gogoia falta. Areago, esan dezakegu LAB aitzindaria izaten ari dela hainbat arlotan, ausardiaz jokatzeko ari dela. Prekarietate aroaren aurrean, sindikalismoa birpentsatzeko prozesua martxan jartzen lehenak izan gara. Gaiatzeko sindikatuak ez bezala, emakumezkoek gehiengoa dute zuzendaritza esparruetan, baina ez gara horrekin konformatzen: nagusiki industriako gizonentzat egindako sindikatu eredua aldatu nahi dugu orain. Lan mundua euskalduntzeko ildoan agendan duen bakarra da LAB. Mugak gaintuz Euskal Herria osoan egituratuta dagoen bakarra.



Mutualitatea alde batera utzi eta lan osasunaren kudeaketa sistema publikora eraman dugu. Informatika arloko multinazionalak alboratu eta software librearekin lan egiten dugu.

(11) Hamaika ekimen dugu esku artean, beraz. Ekimen gehiegi esku gutxirako, agian. Ondorioz, indarrak sakabanatzeko joera daukagu. Gai-orden oparoa dugu, baina puntu bakoitza borobiltzeko aski arretarik ez dugu jartzen.

(12) Horregatik, jende gehiago antolatzearekin batera, hobeto antolatzea da datozen urteetarako dugun erronka. Ongi antolatutako langileriak baino ez baititu lortuko helburu handiak.

2. ANTOLAKUNTZA BIRPENTSATZEN

2.1. Garatuz doan antolakuntza

(13) LABek lau hamarkada baino gehiago ditu eta bere ibilbidean zehar antolakuntza garapen jakina izan du. Gaur LAB dena, testuinguru sozioekonomiko eta politiko ezberdinetan gure egitasmoa garatu ahal izateko hartutako erabakien ondorioa da neurri handi batean. Azken garaiko bi une garrantzitsu ekarri beharra dago gogora:

(14) Alde batetik, 2000. urtean egin zen 5. Biltzar Nagusia dugu. Sorrera garaiaren ondotik, sendotze faseari ekina zion LABek, EAEn %15eko langa historikoa gainditu ostean, Nafarroan %12tik gora jarri eta Ipar Euskal Herrian 2000. urtean bertan sindikatua sortuta.

(15) Erakunde politikoaren antzera lurralde egituraren soilik oinarrituta egotetik, lurralde egiturarekin batera, sindikatu izaerari erantzuten zion antolakuntza sektoriala garatzera pasa ginen. Era berean, 17 eskualdetan oinarritutako egitura konfederala finkatu zen. Sektorializazioak ekintza sindikala eraginkorragoa egiteko aukera eman zion sindikatuari. Bere izaera soziopolitikoari eta berezitasunei eutsita ere, sindikatu moduan kontsolidatzea ahalbidetu zion.

(16) Zazpi sektore izateak zekarren dispertsiorako arriskua ekiditeko, nazio mailan hiru federazio sortzea erabaki zen 2008an egindako 7. Biltzar Nagusian. Sektore bakoitzak lantokietatik nazio mailarainoko bere egitura propioari eutsita, federazioak nazio mailako koordinazio guneak besterik ez ziren.

(17) 2012an Hego Euskal Herrian ezarritako lan erreformak izugarriko aldaketak eragin zituen. Ordurako agorpen zantzuak emanak zituen negoziazio kolektiboan blokeatuta geratu zen. Horren aurrean, sindikatuaren ardatza ekintza sindikalean kokatzea erabaki genuen 2014an eta horrek bere ondorioa ekarri zuen antolakuntza mailan. Negoziazio kolektiboan espezializatutako sektoreetatik, ekintza sindikal berritua egiteko gai izango ziren federazioetara jauzi egin genuen. Sektoreak desagertu egin ziren, Zerbitzu Publikoen Federazioan izan ezik, bertan dagoen aniztasuna eta espezializazio mailari erantzun ahal izateko sektoreei eutsi baitzaie.

(18) Azken bi urteotan, federazioak garatzeari garrantzia handia eman diogu. Federazio bakoitzak bere plangintza eta antolaketa landu ditu, ekintza sindikal berritua sustatzeko asmoz. Emaitei erreparatuta, esan dezakegu 2014an hartutako erabakia egokia izan zela eta Biltzar Nagusi honetan berrestera goaz.

(19) Honekin batera, azken urteotan egindako "Birpentsatzen"¹ prozesuari jarraiki, antolakuntza eredua ere "birpentsatza" goaz, ponentzia politiko-sindikalean finkatutako erronkei erantzun ahal izateko.

2.2. Klase subjektu berria osatzeko antolakuntza

(20) Klase gatazkaren baitan, interes konpartituek eta izaera kolektiboak izan dira herri langilearen indargune nagusia. Horretaz jakitun, sistema kapitalistak subjektua zatitzeko estrategiari garrantzia berezia eman izan dio.

(21) Estrategia horren baitan kokatu behar ditugu instituzio publikoek zein patronala ordezkatzan duten erakundeek identitate kolektiboak eraikitzen dituzten elementuen kontra zabalduko eraso eta ofentsibak. Baita berez konpartituak diren interesak kontrajarri bihurtzeko edo horrela bailiran irudikatuzko saiakera anitzak: enpresa nagusiko eta azpikontratetako langileak berezita, lehen mailako eta bigarren mailako langileak sortzea; zenbait lanpostu sexu-generoaren

¹"Sindikalismoa Birpentsatzen" LABek eta IparHegoa Fundazioak sustaturiko gogoeta prozesua da, 2015 eta 2016 urteetan eginikoa. Hiru jardunaldi nazional eta eskualdekako tailerrak egin ziren eta haietatik sindikalismoak behar duen sakoneko berrikuntzaren gaineko ondorioak atera ziren.

arabera maskulinizatu eta beste batzuk feminizatu izana; etorkinak eskubide gutxiagoko langile bihurtzea; langile euskaldunen hizkuntza eskubideak langile elebarraren hizkuntza eskubideen mehatxu gisa kokatzea...

(22) Horrekin batera, subjektua zatitzeko ondo antolatutako estrategia horretan, azken urteetan gure bizitzaren esparru ezberdinetan **“indibidualizazio prozesuak”** indartu dira. Hor dugu, esate baterako, patronalaren lan harremanetarako eredu berriaren proposamena.

(23) Sistema neoliberalak nork bere bizia bere kabuz gidatu ahal duelako ilusioa bultzatu du. Norbanakoaren “autosufizientzia” kontzeptu ideologikoak “elkartasun” edo “elkarrenganako betebeharrak” kontzeptuak ezabatu eta Ongizate Estatuaren ideia bera arriskuan jartzen du. Baina ideologia honek egunerokotasunarekin egiten du talka: lan munduan zein jendartearen suertatzen diren arazo edo gatazka sistemikoei ezin baitzaie norbanako moduan erantzun edo aurre egin.

(24) Ezin diogu sistemari eman norbera zer garen edo zeren parte garen erabakitzeke ahalmena. “Langileria”, subjektua, zeintzuk osatzen dugun erabakitzea guri dagokigu. Egun langileriatzat hartzen dugun subjektu murriztetik langileriaaren definizio zabal, anitz eta integratzaileari atek zabaltzeko behar dizkiogu, langile subjektibitate ezberdinak barnebilduko dituen definizioari.

(25) Lanaren ikuspegi integralari erreparatzea ezinbestekoa da, sistemak ezarritako lan eta enpleguaren arteko dikotomia hautsita: ez da soilik langilea lan merkatuan soldatapeko enplegu bat duena, merkatu arautuan lan egiten duena, hirugarren batentzat lan egiten duena...

(26) Esparru pribatuen etxeko zein zaintza lanen ardura bere gain dituzten emakumeak langileak dira, etxeko langileak, sexu langileak, bere lan indarrak bizi diren autonomoak, lan merkatuan sartu eta atera dabiltzan gazteak, kooperatibistak, nekazariak, etorkinak, langabeak... denok gara langileak, eta denok osatzen dugu Euskal Herriko langileria.

(27) LAB sindikatuari subjektu zabal eta anitz hau kontuan hartuko duten proposamen politikoak landu eta borrokarako eta antolakuntzarako eskaintzak egitea dagokio. Klase subjektu berria osatzeko antolakuntza eskaintza egitea dagokigu, hortaz. Logika horri erantzuten diote dokumentu honen 3. atalean proposatzen diren hainbat erabakik:

- a. 3.6. puntua: Afiliatuen komunitatea: klase elkartasunaren eramuina.
- b. 3.6. puntua: Afiliatuak antolatzeko esparruak: sail sindikalak, sare sindikalak, enpresarteko elkargune sindikalak, lantoki txikiak afiliatuen topagunea, herri/auzoetako elkarguneak.
- c. 3.8. puntua: Sindikatua langile sektore ezberdinen bitartekoa: antolakuntza eskaintzak, elkarlan akordioak, aliantzak.
- d. 3.10. puntua: Langileekiko komunikazio bideak indartu: birak, bisitak, info/formazio gune telematikoen, infoguneak auzo eta herrietan.

2.3. Ekintza sozio-sindikal integralerako antolakuntza

(28) Neoliberalismo patriarkalak ongi baliatu ditu azken krisi sistemikoak, baita berauek ezarritako ezegonkortasuna ere, erasoan sakatzeko. Klase ikuspegitik nahikotzat jo izan ez dugun ongizate Estatuaren eraispen orokorrari ekin zaio botere ekonomiko eta politikotik eta, hortaz, jadanik existitzen ziren pobrezia eta bazterketa egoeretan, emakumeen zapalkuntza berezitan, aberastasunaren banaketa desorekatuan... gehiago sakondu da.

(29) Pentsio publikoen sistemaren kontrako erasoek, etxegabetzeek, zerbitzu publiko zein prestazio eta laguntza sozialen murrizketek, lan erreforma ezberdinek, pribatizazioaren aldeko politikek... pobrezia eta prekaritatea fenomeno orokortu eta egiturazko bilakatu dituzte.

(30) Gauzak horrela, egungo egoeraren dimentsio osoari erreparatuko dion ekintza sozio-sindikala garatzea ezinbestekoa dugu. Enplegua eta lan merkatua erdigunean kokatetik bizitza eta, hortaz, bizi baldintzak erdigunean kokatzera egin behar dugu jauzi. Edozelan, bizi baldintza duinen aldeko borrokan lan eskubide eta lan baldintzen borroka garrantzitsua izaten jarraituko du, bertan gauzatzen baitu kapitalak bere plusbalia handitzeko erasoaldia.

(31) Bizitza erdigunean kokatzeak, zentroan lana —eta ez soilik enplegua— jartzea dakar eta, hortaz, bizitzaren sosten-gurako beharrezkoak diren lan guztien aitortza eta defentsa egitea. Baita eskubide sozialak eta eraiki nahi dugun bes-telako eredu horretarako ezinbestekoak diren politika sozialak gure praktika sindikalean bestelako pisu bat hartzea ere.

(32) Bizitza erdian kokatzeak klase gatazkan paradigma berria ere badakar: gatazka jada ez da enplegu vs. kapitala gisa kokatzen, bizitza vs. kapitala parametroetan baino, eta horrek klase subjektu zabalago eta anitzagoa kontuan izatea dakar.

(33) Lan mundua bera ikaragarri aldatu da. Langile finkoen errealitatea desagertzen ari den neurrian, lan merkatuan sartu eta atera etengabea dauden langileen kopurua handituz doa; beren lan baldintza prekarioak direla medio, lan-tokia antolaketa eta borrokarako esparru moduan irudikatzen ez duten langileak asko dira; lana izanda ere laguntza sozialak jasotzen dituzten langileen kopurua areagotuz doa... Langileen kezkak, interesak eta beharrak anitzak dira, eta ez dira beti lan esparrura mugatzen. Behar horiei guztiei erantzutea, interes horien guztien ordezkaria izatea da praktika sozio-sindikal berriaren erronka.

(34) Ekintza edo praktika sozio-sindikal integrala garatu eta aurrera eramateko beharrezkoa da gure egungo antolakun-tza eredia egokitzea, jakitun baikara egungo federazioen eredia enplegua eta lan merkatuaren logikari erantzuten diola eta ez orain proposatu dugun ikuspegi integral horri. Anbizio hori buruan, garatu ditugu 3. ataleko honako puntu hauek:

(35) 3.3. puntua: Sindikalismo berria egiteko, federazioak indartu

(36) 3.4. puntua: Erronka berria: Ekintza Sozialaren egitura

(37) 3.6. puntua: LABkideak saretu: herri/auzoetako elkarguneak

2.4. Balio feministetan oinarritutako antolakuntza

(38) Gure sindikatua, gainontzeko sindikatuak bezala, gizonak eraiki zuten langile gizonen errealitateari begira eta horien beharrei erantzuteko asmoz. Lan merkatuan emakumeak sartu ahala, sindikatuak ere emakume langileek pai-ratzen zuten egoera espezifikoa erantzuteko beharraz gogoeta egin eta berariazko bitartekoak jarri zituen martxan, Emakume Idazkaritza, kasu.

(39) Lan munduaz gain, emakumeek sindikatu barruan ere jasaten zuten diskriminazio egoerak ekiditeko eta sindika-tuko ateak emakume militanteei ere zabaltzeko, aukera berdintasun plan bat martxan jarri zuen lehenengo sindikatua izan zen LAB. Erabaki hau 2000. urtean hartu zen, 5. Biltzar Nagusiaren testuinguruan. Plan honek sindikatuko militan-teen artean emakumeon presentzia areagotzea eta parekidetasuna lortzea zuen helburu nagusizat, baita emakumeak zuzendaritza guneetan kokatzea ere. Helburu hau oraindik erabat bete ez bada ere, norabide horretan sindikatuan aurrerapauso handiak egin direla nabarmendu beharra dago. 2000. urtean sindikatuaren 101 soldatapeko liberatuetatik 35 emakumezkoak (%34) baziren, egun 207 liberatuetatik 93 (%45) emakumeak gara. Aipatzekoa da, era berean, emaku-meez zuzendaritza guneetan lortu duten presentzia: Nazio Biltzarrean, 150 kideetatik 62 emakumeak dira (%41), Nazio Komitean, 31 kideetatik 19 emakumeak dira (%61) eta Exekutiboan 12 kideetatik 7 dira emakumeak (%58). Ezin dugu ahaztu gure Idazkari Nagusia ere emakumea dela.

(40) Hala eta guztiz ere, lan merkatuan emakumeen presentzia handitzeak eta nolabait "normalizatu" izanak lan merka-tua arautzen duten printzipio eta logiken aldaketa ekarri ez duen bezala, sindikatura emakumeak sartzeak eta zuzenda-ritza guneetan egoteak ere ez du sindikatuaren funtzionatzeko eta antolatzeko eredu androzentrista gainditzea ekarri. Baina egia da, eta hala aitortu behar da, baldintza hobeto jarri gaituela orain erronka horri ekin eta gure praktika feministan aurrera urrats garrantzitsuak egiteko. Beharrezkoa da, beraz, Aukera Berdintasun Planetik Plan Feminista ausart eta eraldatzaile batera jauzi egitea.

(41) Diskriminazioan eta asimetrian oinarritzen den sistema patriarkal-kapitalista gainditu eta justizian zein parekidetasunean oinarrituko den sistema berri bat baldin bada Euskal Herrirako egiten dugun aldarrikapena, koherenteak izan eta geu ere sindikatuan bizitzak eta pertsonak erdigunean kokatuko dituen ereduranzko trantsizioa egin beharrean gaude.

(42) Sindikatua osatzen dugun militanteon zaintza ardurak, beharrak, nahiak... aintzat hartuta, gure militantziarekin uztargari, osagarri eta bizigarri bilakatuko dituen eredia. Kolektibotasunean, korrespontsabilitatean, parte hartzean, kultura komunitarioan... azken finean, balio feministetan oinarrituko den eredia.

(43) Hona hemen trantsizio prozesu kolektibo honetan lagunduko diguten hainbat erabaki:

- a. 3.1. puntua: Sindikatuaren izaera definitzen duten balioak gaurkotu: sindikatu feminista
- b. 3.2. puntua: Sindikatuaren eraldaketa feministari berrekin: Eskola Feminista, Idazkaritza Feminista
- c. 3.3. puntua: Federazioetan zeharlerroak txertatu
- d. 3.4. puntua: Erronka berria: Ekintza Sozialeko egitura
- e. 3.7. puntua: Militantziaren parte hartzea indartu sindikatuan
- f. 3.9. puntua: Zeharlerroak garatu: politika feminista

2.5. Langileok burujabetza prozesuaren protagonista bihurtzeko antolakuntza

(44) Krisialdi ekonomikoaren aitzakipean harturiko erabaki politiko eta erreforma ezberdinek botere ekonomiko zein politikoaren estrategia agerian utzi dute. Herritarron beharrak asebeteko dituen jendarte ereduaren ordeztu, diskriminazioan, bazterketan, prekarietatean, pobrezian eta matxismoan oinarrituriko jendarte eredu sakontzearen aldeko apustu garbia egin dute.

(45) Paris zein Madrilgo Gobernuak inposaturiko lan erreformek langileok historian zehar irabazitako eskubideak elite ekonomikoaren interesen arabera aldagai negoziagarri bilakatu dituzte, aberastasunaren banaketa eredu gero eta desorekatuagoari ateak zabalduz eta langileen erabakitzeke, parte hartzeke zein borrokarako bitartekoak murriztu eta ezabatuz.

(46) Hau guztia gutxi balitz, Gobernu biek gauzaturiko politika publikoek eta hartutako erabaki politiko-ekonomikoek herritarron eskubide sozialak bete-betean erasotu eta larrialdi sozial egoera estuan jarri gaituzte, ongizate Estatu eredia bera kolokan jarrita.

(47) Euskal Herriko jendartearen gehiengoari, euskal langilegoari, egunerokotasunean eragiten dieten gaien inguruko erabakiak geroz eta erabakigune urrunagoetan hartzen dira, geroz eta eredu antidemokratikoagoen bidez, ukazioa eta inposizioa oinarri hartuta. Egoera honen aurrean, inoiz baino garrantzia handiagoa hartu du erabakitzeke eskubidearen aldeko borroka, eskubide hau bere zentzurik zabalenean ulertu eta aldarrikatuz.

(48) Elementu hauek guztiak bestelako jendarte eredu baten alde borrokatzera garamatzate, are eta indar handiagoz. Bizitza eta pertsonak erdigunean kokatuta, herritarron, langileen beharrak asebeteko dituen eredia eraikitzeke, aldiz, egungo estatus juridiko-politikoaren galgalk gaituzte eta Euskal Herri burujabetza prozesu bati ateak zabaltzea ezinbestekoa da.

(49) Aldebakarreko prozesu soberanista batek bakarrik ahalbideratu dezake euskal langile eta herri sektoreen ongizatea lehenetsiko duen aldaketa soziala gauzatzen joatea. Burujabetzarako herri prozesuaz ari gara, hortaz, langileok ezinbesteko protagonistak izango garen prozesuaz. Sindikatua, batetik, kontrabotere posizioetatik prozesu soberanistari ateak zabaltzeke baldintzak sortu beharko ditu, prozesu honetan langileen ekarpen eta protagonismoa hasieratik bermatzen. Bestetik, eskaintza soberanista-independentista horrek langileen arazo eta behar zehatzei erantzuten diela bermatzea ere sindikatuaren egitekoa izango da. LABek, beraz, langileak burujabetza prozesuan protagonista izateke bitartekoa izan behar du.

(50) Norabide honetan daude kokaturik 3. ataleko hainbat erabaki:

- a. 3.1. puntua: Sindikatu independentista: nortasun ikurra baino gehiago
- b. 3.1. puntua: Sindikatu nazionala
- c. 3.3. puntua: Sindikalismo berria egiteko, federazioak indartu
- d. 3.4. puntua: Erronka berria: Ekintza Sozialeko egitura
- e. 3.6. puntua: Tokian toki LABkideak saretu
- f. 3.8. puntua: Sindikatua, langile sektore ezberdinen bitartekoa

2.6. Komunikazioaren aroan eragiteko antolakuntza

(51) Langileria eta sindikalismoaren kontra sistemak zabalduko ofentsiba ideologiko eta mediatikoa bortitza izan da. Langileon eskubide eta interesak defendatzeko tresnak eta bitartekoak suntsitu, desitxuratu eta erabat mugatzen zituztenaldi berean, sindikalismoaren eraginkortasuna zalantzan jarri eta langile klasearen borrokaren balioa auzitan ipini izan da. Argi dago langile klase sakabanatu, desideologizatu eta etsitu bat nahi dutela, beren asmoetan aurrera egitea galaraziko ez diena. Inoiz baino garrantzitsuagoa da, hortaz, langileak aktibatzea, euskal langileriak zein Euskal Herriak behar dituen aldaketen protagonista bilakatzea. Horretarako, langileengandik hurbil egon behar dugu, ideologikoki elikatu eta haiekin norabide bikoitzeko komunikazio/dialektika martxan jarri.

(52) Egungo "komunikazioaren aro" globalizatuak orain arte heltzen ez ginen leku eta pertsonengana heltzeko aukerak ekarri ditu, informazioa zabaltzeko bitarteko berriak martxan jarri, urruntasun fisikoa zein psikologikoa gainditzeko zirrikitu eta ateak zabaldu... horretaz guztiaz baliatu beharko dugu, noski.

(53) Beti ere, zuzeneko komunikazioari balio handia ematen eta bere aldeko apustua egiten. Langileekin aurrez-aurre egoteak, gure mezua geure ahotik entzuteak, beren lantoki eta lan zentroetara hurbiltzen garela ikusteak, gertu gaituztela sentitzeak duen balioaz jakitun gara.

(54) Estrategia komunikatibo integral, planifikatu eta eraginkorrari ekiteko, sindikatua prestatzea da erronka. Gure estrategia komunikatiboari dimentsio berria emateaz ari gara. Finean, langileekiko komunikazio bideak biderkatzea eta indartzea da asmoa eta, hori buruan, planteatu ditugu 3. ataleko ondorengo erabakiak:

- a. 3.5. puntua: Afiliazio politika berria
- b. 3.6. puntua: Tokian tokiko LABkideak saretu
- c. 3.7. puntua: Sindikatuaren barne bizitza aktibatu/indartu: barne komunikazioa, formakuntza eskaintzak, parte hartze eta eztabaida guneak, erabakitze prozesuak.
- d. 3.7. puntua: Gogoeta eta erabakitze marko orokorrak indartu
- e. 3.10. puntua: Langileekiko komunikazioa indartu



3. ERABAKI NAGUSIAK

(55) Estatutuen I. artikuluan LABen nortasun ikurrak laburbiltzen dira. 9. Biltzar Nagusian egiten dugun apustu politiko-sindikalak ikur horien berrikuntza eskatzen du, 40 urteko ondareari eutsita, garai berri bat irekitzera goazelako: gure garaia².

3.1. Sindikatuaren izaera definitzen duten balioak gaurkotu

3.1.1. Sindikatu feminista: praktika feministara jauzia

(56) LABek sindikatu feministatzat jotzen du bere burua eta, ondorioz, feminismoaren balioak bere egiten ditu: bizitza eta bizitzaren iraunkortasuna erdigunean jartzea; lan erreproduktiboaren aitortza eta banaketa aldarrikatzea; ezkutuko botere harremanak eta emakumeenganako indarkeria mota oro azalaraztea eta borrokatzea; kolektibotasuna eta auzolana balioztatzea; berdintasun formaletik harago, parekidetasun erreala defendatzea, besteak beste. Balio horiek sindikatuaren antolaketan eta praktika sindikalean gauzatzea dugu erronka. Ildo horretan, eraldaketa feminista sustatzea izango da hurrengo urteotako apustu organizatibo nagusietako bat. Aldaketaren tamaina kontuan hartuta, puntu espezifiko bat eskaini diogu eginbehar honi, 3.2. puntua, hain zuzen ere.

3.1.2. Sindikatu nazionala, hiru esparruetan eragiteko gai

(57) Euskal Herriko zazpi herrialdeetan antolatutako sindikatu bakarra da LAB. Bi Estaturen eta hiru administrazioen errealitatearen aurrean erantzuteko gai izan behar du. Bide horretan urrats garrantzitsua egin zen 7. Biltzar Nagusian, Exekutiboan integratutako Nafarroako eta Ipar Euskal Herriko bokaliak sortzean. 9. Biltzar Nagusi honetan bigarren neurri bat proposatzera goaz: Nafarroa eta Ipar Euskal Herriko errealitateaz aritzeko gogoeta guneak sortzea. Gogoeta gune horiek Exekutiboaren dinamizaziopean eta Nazio Komitearen zerbitzura egongo dira, bi marko horiek dutelako eskumena LABen ildo nagusien gainean erabakiak hartzeko. Nazio Komiteak gogoeta gune bakoitzaren osaketa eta maiztasuna zehaztuko du. Era berean, beste herrialde baten inguruan (izan Araba, Bizkaia edo Gipuzkoa) aritzeko, unean uneko gogoeta guneak antolatu daitezke.

(58) Hala ere, sindikatu nazionala izatea, hiru errealitate ezberdinei erantzuteko gaitasuna izatea baino askoz gehiago da. Euskal Herria nazio gisa egituratzeko eta kohesionatzeko hiru ekarpen garrantzitsu egin behar ditu LABek: lehenik eta behin, Hego nahiz Iparraldean bizi dugun errealitate eta borrokaren gaineko elkar ezagutza eta elkartasuna indartzea; bigarrenik, mugaren alde batean bizi eta bestean lan egiten duten langileen beharrei erantzun eraginkorrek ematea; eta hirugarrenik, Hego nahiz Iparraldean Euskal Herri osorako baliagarriak diren alternatibak jorratzea. Lehenengo bi ildoak garatzeko, "Euskal langileria mugaz gaindi" egitasmoa martxan jarriko du LABek. Hirugarrena, berriz, zuzendaritzak hartzen duen konpromisoa da; Exekutiboan ez ezik, marko konfederaletan ere lurralde ezberdinetako kideak integratzea lagungarria izango da horretarako.

3.1.3. Kontrabotere sindikatua, herri boterea sortzea helburu

(59) LAB klase sindikatua da, langile klase osoaren interesak defendatzen dituen sindikatua, alegia. Eta horretarako, azken hamarkadetan indartu den kapitalaren botereari aurre egingo dion langile kontraboterea elikatzea du eginkizun. Kontraboterea izateko, lehenik eta behin, klase kontzientzia da beharrezkoa; eta bigarrenik, kontzientzia horretatik abiatutako praktika sindikal borrokalaria.

(60) Antolakuntza eta borrokaren bidez baino ezin daiteke lor langileen boteretzea zein lan eta bizi baldintzen eraldake-

² Biltzar Nagusian hartutako erabakien arabera, estatutuak berrituko dira. Nazio Komiteak erredakzio berria proposatuko dio Nazio Biltzarri eta honek erredakzio hori Biltzar Nagusiko erabakiekin bat datorrela ziurtatu eta bide emango dio.

ta. Ez diegu akordioei muzin egiten, baina badakigu borrokarik gabeko akordioak akordio txarrak izaten direla gehienguan. Lan eta bizi baldintzen eraldaketa posible egingo duten akordioak lortu nahi ditugu. Antolakuntza eta borroka dira horretarako giltzarria.

(61) Kontrabotere gisa aritu nahi dugu, baina ez gara horrekin konformatzen. Frantzia eta Espainiako erregimen kapitalistetan kontraboterea izatetik Euskal Herri burujabeen herri boterea izatera igarotzea da gure xedea. Ez da egun jakin batera itxaron beharrik horretarako. Burujabetza prozesuaren baitan, egungo kontrabotere posizioetatik etorkizuneko herri boterea elikatzea izango da gure etengabeko ariketa.

3.1.4. Sindikatu independentista: nortasun ikurra baino gehiago

(62) Estatu tresna politikoa da. Herriaren burujabetza bermatzeko erabil daiteke, ala herriaren burujabetza kapitalaren interesen menpe jartzeko. Euskal Herria mendean duten bi Estatuak, nola espainiarra hala frantziarra, bigarren helbururako daude diseinatuta. LABek independentzia aldarrikatzen du, Euskal Herriak nazio bezala nazioartean eduki lezakeen adierazpide politiko gorena izan dezan ez ezik, herriaren burujabetza bermatzeko duen Estatu berri bat eraikitzeke ere bai. Horixe da euskal langileen lan eta bizi baldintzak eraldatzeko LABek defendatzen duen bidea.

(63) LABentzat independentismoa eta internazionalismoa txanpon beraren bi aldeak dira. Herri eta pertsona burujabez osatutako mundu berria defendatzen dugu bloke kapitalistek gidatutako harpilaketa inperialistaren aurrean. Helburu horren alde borrokan diharduten gainontzeko herri langileekiko elkartasun internazionalista praktikan jartzen dugu, eta helburu horren alde gurean borrokatzea da mundu berria sortzeko hartzen dugun konpromisoa.

(64) Ildo honetan, LABek eskaintza sindikal independentista egiten die bai langile abertzaleei bai abertzale ez izanda ere, euren lan eta bizi baldintzak eraldatu eta herri burujabetza bermatzeko duen marko berri bat (Estatu bat, azken batean) nahi duten horiei. Eskaintza independentista hori praktika independentistan gauzatu beharra dago. Honela, ekintza sindikalaren bidez hobekuntza zehatzak lortzen saiatzearekin batera, lan eta bizi baldintzak duintzeko Estatu biek ezarritako egiturazko topeak ikustarazi (lan legedia, pentsio sistema, zerbitzu publikoetako estatu arauak) eta horiek gainditzeko beharra jendarteratuko du LABek, euskal langileria dekantazio independentista eraginez. Lantokian erreferenteak diren LABkideek diskurtso independentistaz lagundu behar dute euren praktika sindikal zehatza. Era berean, Ipar Hegoa Fundazioak Estatu propioaren aukera eta beharraren inguruan hasitako lan ildoari bultzada berria emango dio.

3.1.5. Sindikatu sozialista. Ekosozialismorantz.

(65) LABek sindikatu soziopolitikotzat aldarrikatu izan du bere burua, sistema kapitalista auzitan jarri gabe lan baldintzak hobetzera mugatzen diren sindikatuetatik bereizteko. Gehiago esan genezake ildo horretan: LAB sindikatu sozialista da, kapitalismoa gaindituko duen alternatiba sozialista eraiki nahi duen neurrian. Bere gainontzeko nortasun ikurrekin bezala, egunerokotasunean praktika sozialista gauzatzea da erronka: injustizia eta esplotazio mota ororen salaketa aktiboa egitea; klase elkartasuna praktikan jartzea; kapitalismoaren mila aurpegi kritika egitea; gure bizi eta kontsumo ereduaren bidez, kapitalismoa bera indartu beharrean, alternatibak indartzen saiatzea.

(66) Azken aldian, "eko-" aurrizkia azaldu izan da sozialismo hitzari atxikia. Izan ere, kapitalismoa, langileen esplotazioan oinarritutako sistema bidegabea izateaz gain, Lurraren eta bizitzaren biziraupena bera kolokan jartzen duen sistema ere bada. Krisi ekologiko izugarria pairatzen hasi gara eta, kapitalismoak bere horretan jarraituz gero, areagotu egingo da: lehortea, baliabide fosilen agorpena, kutsadura, aldaketa klimatikoa... Krisi ekologikoaren ondorioek eta urrituz doazen baliabideak eskuratzeko gerra inperialistek milioika lagun heriotza ekar dezakete datozen hamarkadetan. Eta horri aurre egiteko modu bakarra da sistema kapitalista gainditzeko eta bizitzaren iraunkortasuna helburu duen eredu sozialista indarrean jartzea.

(67) LABek ekosozialismoaren oinarriekin bat egiten du eta oinarri horien arabera bere praktika sindikala berrikusiko du datozen urteetan. Enplegua ekoizpen mailarekin erlazionatu beharrean, sozialki beharrezkoa den lanaren eta ondasunen banaketarekin lotzea da erronka. Kultura sindikal ekosozialista sortu beharko da horretarako. Jarrera indibidual nahiz

kolektiboak aldatzen joan behar dugu, trantsizio bat eginez. Horregatik diogu sindikatua ekosozialismorantz mugitzera goazela, kontraesanez betetako prozesua izango dela jakitun.

3.1.6. Sindikatu euskalduna eta euskaltzalea

(68) Kapitalak gogoko du uniformizazio eta banalizazio kulturala, ekoizpena deslokalizatu, masa kontsumoa sustatu eta boterea zentralizatzeko baliagarria zaion aldetik. Alternatiba sozialista eraikitzeari begira, aldiz, funtsezkoa da munduko hizkuntza nahiz kultura ondarea babestea eta sustatzea. Euskarak egiten gaitu euskaldun; era berean, euskara bestelako mundu bat eraikitzeo aktibo bat ere bada. Horregatik, hizkuntza eskubideen aldeko borroka langileon borrokaren parte da. LABek herritar eleanitzek osatutako Euskal Herri euskalduna erdiesteko bere konpromisoan berretsi eta lan munduaren euskalduntzeari (LanEus egitasmoari) bultzada berria emango dio.

3.1.7. Sindikatuaren autonomia: askapen prozesuan, klase interesen bermea

(69) LABek bere autonomia aldarrikatzen du edozein alderdi politikoren, instituzioren eta presio-talderen aurrean eta zuzendaritza-organoek onetsitako ebazpenei baino ez die men egingo. Horrela jasotzen da estatutuetan. Eta gainera, LABen autonomia, ezaugarri organizatiboa izateaz gain, Euskal Herrian ireki beharreko burujabetza prozesurako aktibo bat ere bada.

(70) Askapen nazional, sozial eta feministan aurrera egiteko, LABek burujabetza prozesu bat martxan jartzeko apustua egiten du, langileen lan eta bizi baldintzak eraldatu ahal izateko. Bideak helburuaren arabera izan behar duenez, prozesu horrek agenda sozial indartsua eskatzen du. Agenda sozial horretan eragitea edo, bestela esanda, burujabetza prozesuan klase interesak defendatzea izango da LABen bokazioa. Eta horren arabera finkatuko ditu bere aliantzak

3.1.8. Egitasmo estrategikoa eta eredu sindikala: sindikatuaren barne aniztasuna

(71) LABen egitasmo estrategikoa argia da: estatu independente, sozialista, feminista eta euskalduna eskuratzea, euskal langileen askapen osorako tresna gisa. Horixe da ezker abertzalea deritzan esparru soziologikoaren ortzimuga komuna. Eta egitasmo estrategiko horrekiko atxikimenduagatik bat egiten dute langile askok eta askok LABekin.

(72) Alta, beste hainbat eta hainbat langile, egitasmo estrategiko hori osorik bere egin ez arren, LABen eredu sindikal solidario eta borrokalariak erakarrita bilakatu dira LABeko afiliatu, ordezkari edo militante. Eta aholkularitza bila datozen langileak ere badira.

(73) Barne aniztasun hori aberasgarria da eta zaindu beharra dago. Baina horrek ez du esan nahi eztabaida sozial eta politikoa LABetik kanpo geratu behar denik, ezta gutxiago ere. Bere oinarri sozialean gai sindikal, sozial eta politikoen inguruko gogoeta espazioak indartuko ditu LABek, partekatutako gogoetaren bidez ikuspegi eta asmo komunak iruten joateko.

3.2. Sindikatuaren eraldaketa feministari berrekin

3.2.1. Bizitza eta pertsonak erdigunera ekarri

(74) Gure sindikatuak orain arte egindako urratsak ez dira txikiak izan: aukera berdintasun plan bat martxan jarri zuen lehen sindikatua, zuzendaritza gune parekideak dituen sindikatu bakarra, Idazkari Nagusitzat emakume bat izan duen lehen sindikatua eta, momentuz, bakarra...

(75) Gure ibilbide feministari eta egindako urratsei balioa eman, eta hauek sindikatuan aurrera urrats berriak egiteko sortutako baldintzez jakitun, sindikatuaren eraldaketa feministari berrekiteko garaia heldu dela deritzogu. Sindikatu gero eta parekideagoa izatea garaipen handia bada ere, gure erakundearen eredia oraindik androzentrista da erabat.

(76) Gure diskurtsoetan hainbatetan aldarrikatu dugun jendarte eredu berria, guk geuk, etxetik hasita, eraikitzen hasteko garaia da. Enplegua erdigunean kokatzen duen eredutik pertsonak eta bizitza erdigunean kokatuko dituen eredura

trantsizioa egin beharrean gaude geurean ere.

(77) Bizitza eta pertsonak erdigunean kokatzeko funtzionatzeko eta lan egiteko gure egungo moduak ezbaian jartzea dakar, gure militantzia eredu bestelako betaurreko batzuekin aztertzea. Pertsonon beharrianak eta dauzkagun zaintza ardurak kontuan izan eta horiek gure militantzia/lanarekin uztargarri egitea ahalbideratuko duen militantzia eredu bizi-garri eta osasungarriagoa martxan ipintzea da erronka.

(78) Argi utzi nahi dugu kolektibotasunean oinarrituko den militantzia ereduaz ari garela; hortaz, egungo jendarte post-modernoari lotutako balio neoliberal eta indibidualistean oinarritzen den militantziak gurean ez luke lekurik izan behar. Bizitza eta pertsonak erdigunean jartzeak ez du esan nahi norbere bizitza erreferentzia bakartzat jo eta militantzia boluntarismoan oinarritzea, guztiz kontrakoa, baizik.

(79) Militantzia kuantitiboari baino, kualitatiboari erreparatuko dion eredu bultzatu nahi dugu; hau da, militantziari eskaintzen diogun ordu kopuruan baino, eraginkortasunean neurtu beharrekoa. Honek gure lan metodoak, lan ordutegiak... errebisatu eta eraginkortzea ekarri beharko luke.

(80) Argi dugu eredu aldaketa ez dela egun batetik bestera izango, trantsizio prozesu bat beharrezkoa izango dela, eta prozesu hori sistematizatu, planifikatu eta ebaluatzen joan beharko garela. Horregatik, bere garaian Aukera Berdintasun Planarekin egin genuen bezala, orain "Plan feminista" eta "Guztiok Ondo Bizitzeko Plana" martxan jarriko ditugu trantsizio hori norabidetu eta gidatzeko.

3.2.2. Gure praktika feminista gaurkotu

(81) Sindikatu barruan egingo dugun prozesuak kanpora begira, sindikatuaren ekintza sindikalean, diskurtsoetan, aldarrikapenetan, praktikan... ere isla izatea garrantzitsua da.

(82) Sindikatua aldatu egin da; emakumeok gero eta presentzia gehiago dugu, eta gainera, sindikatuaren feminismoarekiko konpromisoa geroz eta indartsuagoa da. Feminismoak berak bilakaera nabaria izan du; proposamen eta alternatibetan asko aurreratu da, batetik, eta, bestetik, Euskal Herrian feminismoaren baitan izandako aliantza estrategikoen feminismoak agenda politiko-sindikalean leku bat izatea lortu dute. Bilakaera ezberdinek beharrezkoa egiten dute egungo gure praktika feminista gaurkotu eta egokitzea, lortu nahi ditugun erronka berriei erantzuteko prestatzea.

(83) Horretarako, ezinbestekoa da egungo Emakume Idazkaritza gaudituko duen "Idazkaritza Feminista" osatzea eta martxan jartzea. Sindikatuaren diskurtso politiko-sindikal feminista garatzea, praktika feminista egokitu eta erronka berriak zehaztea, praktika feminista ekintza sindikalean txertatzea eta mugimendu feministarekin ditugun aliantzetan sakontzea izango dira, besteak beste, Idazkaritza Feministaren egitekoak. Eta, horretarako, Idazkaritzaren aliatuak izango diren emakume militanteak saretzea funtsezkoa izango da.

(84) Sindikatuaren praktika feminista bermatu eta praktika horretan urrats berriak egitea, ordea, ez da Idazkaritza Feministaren edota sindikatuko emakumeon egitekoa bakarrik. Erronka honetan aurrera egitea sindikatua osatzen dugun militante guztion ardura da, gizon zein emakumeona. Prozesuan laguntzeko, sindikatuko emakumeak ahalduntzeko, gure gizon eta emakume militanteak feminismoan jantzeko, sindikatuan Eskola Feminista martxan jartzera goaz.

3.3. Sindikalismo berria egiteko, federazioak indartu

3.3.1. Funtzioak

(85) Federazioak dira ekintza sindikala egiteko sindikatuaren tresna. Era berean, Nazio Komiteak eta Eskualde Idazkaritzek diseinatutako plangintza konfederala lantokietan garatzeko ardura dute.

(86) LABen ekintza sindikal integrala esparru bakoitzera egokitu eta praktikan jartzea dagokie. Lan mundua hainbeste

aldatzen ari den honetan, lan erreformek negoziazio kolektiboaren oinarriak kolokan jarri dituzten honetan, ekintza sindikal irudimentsu, ausart eta berritzailea garatu beharra dago. Beti ere langileen kontzientziazioa eta atxikimendua lortzea edozein ekintza sindikal arrakastatsua izateko oinarritzko baldintza dela jakinda.

(87) Diseinu itxi bat egin eta leku guztietan aplikatzen saiatzeak porrotera garamatza. Horregatik, irizpide konfederal komunetan oinarriturik, ekintza sindikala garatzeko gaitasuna izan behar dute federazioek. Teorizatu, erabakiak hartu, plangintzak egin, praktikan jarri, ebaluatu eta berriz teorizatu; etengabeko prozesu sortzailea beharrezkoa zaigu.

(88) Honela, hori guztia egin ahal izateko, federazioak indartzea estrategikoa da. "Federazioa" diogunean ez gara egituraz ari, eremu bateko afiliatu, delegatu eta liberatu guztien baturaz baizik. Ildo honetan, lantoki bakoitzetik maila nazionalera doan haria sendotu beharra dago, afiliatuen eta federazio bakoitzeko egituraren arteko lotura estutu behar da eta federazioaren kanpo proiektzioa ere jorratu beharra dago.

(89) Aipatu bezala, federazio guztietan garatu beharreko irizpide komunak beharrezkoak dira, noski. Nazio Komiteak eta Nazio Biltzarrak finkatuko dituzte irizpide komun horiek, Biltzar Nagusiaren bidez afiliazioak erabakitako norabidean. Hiru federazioak biltzen dituen Ekintza Sindikaleko Batzordea eta horren buru den Ekintza Sindikaleko Idazkaria arduratuko dira eguneroko eztabaida sindikala ordenatzeaz, praktikan azaltzen diren behar, oztopo eta aukeren etengabeko azterketa eginda.

3.3.2. Federazioen banaketa

(90) Hiru dira LABen federazioak: Zerbitzu Pribatuak, Industria eta Zerbitzu Publikoak.

(91) Zerbitzu Pribatuen Federazioan hirugarren sektoretzat ezagutzen den hori biltzen da, batik bat. Sektore feminizatu eta, era berean, prekarizatuak dira nagusi federazio honetan eta, horregatik, prekarietatearen kontrako borrokaren aitzindaritzak dagokio. Horretarako, lan zentro nahiz lantokien dispersioari aurre egin eta kontzientzia sindikala areagotzea ditu erronka.

(92) Industria Federazioan, berriz, bigarren sektoreko jarduerak biltzen dira nagusiki. Salbuespenak salbuespen, eremu nagusiki maskulinizatuak dira. Orain arte lan baldintza egonkorragoak baldin bazeuden ere, prekarizazio prozesuak gero eta eragin handiagoa du, azpikontratazio kateen eta eskala-bikoitzen ondorioz. Eremu honetan negoziazio kolektiboak oraindik pisua badu ere, lan erreformaren ondotik ekintza sindikal berritua bideratzeko beharra nabarmena da.

(93) Zerbitzu Publikoen Federazioak, azkenik, izaera berezia dauka, federazioaren baitan bost sektore baitaude: Osasungintza, Irakaskuntza, Administrazioa, Udal-Foru eta Soziokomunitarioa. Sektore bakoitzaren garapenarekin batera, eskualdeetatik maila nazionaleraino federazio markoak antolatzean datza aurrera begirako erronka nagusia. Horrek federazio moduan sektore publikoaren aldeko borroka egitea ahalbidetu behar dio.

3.3.3. Sektorialializazioa

(94) Federazio bakoitzean zein sektore eta azpisektore kokatu behar diren iritzi ugari sortzen dituen afera da gurean. 9. Biltzar Nagusiaren ondotik, indarrean dagoen sektorializazioa berrikusi eta proposamen berritua aurkeztuko dio Nazio Komiteak Biltzar Nagusi Artekoari, honek erabaki bat har dezan.

3.3.4. Antolaketa eta funtzionamoldea

(95) Federazio bakoitzak bere plangintza propioa izan behar du, bi mailatan: alde batetik, ekintza sindikaleko plangintza, lantokietan piztu, indartu eta irabazi nahi ditugun borroken mapa, alegia; beste alde batetik, plangintza organizatiboa, federazio moduan indartu eta garatzeko epe ertainerako bide-orria. Honela, federazioaren lan-talde nazionalen, gutxienez, honako funtzio hauek aurreikusi behar dira: federazioko arduraduna, antolakuntzaz arduratuko den ondokoa eta ekintza sindikalaren jarraipena egingo duen kidea.

(96) Eskualde bakoitzean federazioko arduradun bana egongo da, eskualde txikietan izan ezik, non formula espezifikoa ebatzi beharko diren. Federazioaren arduradun hauek eskualdean dauden federazioko esparru ezberdinak (fede-

razioaren lan-taldea, delegatuen batzarra...) dinamizatuko dituzte. Bestalde, federazioko eskualdeko arduradun guztiek eta lan-talde nazionalak Nazio Komitea osatuko dute.

(97) Lan osasuna funtsezko lan ardatza da LABentzat. Egitura paralelo bat sortu baino, lan osasuna federazioetatik jorraztea da gure apustua. Horretarako, federazio bakoitzak lan osasuneko plangintza eta dinamika propioa garatu behar du eta prebentzio ordezkariei irizpideak eta baliabideak eman. Honela, Industria eta Zerbitzu Pribatuen Federazioen Nazio Komiteetan lan osasuneko arduradun bana egongo da helburu horrekin. Zerbitzu Publikoen Federazioaren kasuan, sektore bakoitzak izango du bere lan osasuneko arduraduna.

(98) Amaitzeko, hiru federazioetan zeharlerroak ekintza sindikalean txertatzeko neurriak hartu behar dira. Prozesu horri ekin zaio dagoeneko lan osasunari dagokionean eta, bakoitza bere mailan, beste bi zeharlerroen garapenari heldu behar zaio orain: plangintza feminista eta euskara. Hala, Federazioaren Nazio Komitean nola Eskualdeko Federazioaren lan-taldeetan hiru zeharlerro horiek nork eta nola jorratuko dituen zehaztu beharra dago.

3.4. Erronka berria: Ekintza Sozialeko egitura

(99) Orain arte, Batzorde Sozioekonomiko indartsu bat izan du LABek maila nazionalen. Biltzar Nagusi honetan jauzi bat egitera goaz, maila lokaletik nazionaleraino doan Ekintza Sozialeko egitura oso bat sortuz. Ekintza Sozialeko egiturak bere antolaketa, plangintza eta proiektzio propioa izango du, federazioek duten bezala. Era berean, plangintza horren elementu batzuk plangintza konfederalen txertatu eta, ondorioz, sindikatu osoan jorratuko dira. Hainbat lan-ildo LAB moduan garatuko ditugu eta beste hainbatetan elkarlanean arituko da beste eragile batzuekin, Euskal Herriko Eskubide Sozialen Kartaren baitan, esaterako.

3.4.1. Funtzioak

(100) Ekintza sozio-sindikal integrala garatzeko, lantokietan lan baldintzak eraldatzeko borrokatzeaz gain, beste hiru eginkizun ditu LABek:

(101) Batetik, eskualdez eskualde eta herriz herri, langileen bizi baldintzak eraldatzeko borroka ere egin behar du. Pentsioak, osasun arreta, hezkuntza, etxebizitza, sexu askatasuna edo zaintza, langileok ditugun behar eta eskubideak dira. Kapitalaren eraso lanaren prekarizazioan ez ezik behar eta eskubide horien murrizketan eta merkantilizazioan ere oinarritzen dela jakitun, horri aurre egiteko tamainako borroka sozio-sindikala antolatu beharra dago. Borroka hau nagusiki herri eta auzoetan garatuko da Ekintza Sozialeko egituraren bidez, baina zenbait aldarrikapen, proposamen edo ekimenez lantokietan isla izan behar dute, plangintza konfederalen finkatutakoaren arabera.

(102) Bestetik, lan munduko borroka herri eta auzoetara eramane behar ditu LABek. Borroka lantokietan irabazi behar ko ditugu, baina herri langilearen babes aktibatzea garrantzitsua izango da, lantokietan irabazi ahal izateko baldintza hobeak lortzeko: borrokan ari diren industriako langileen aldeko mobilizazioak, langileen kontrako neurriak hartu dituen saltokiarekiko boikota, greban dauden zerbitzu publikoetako langileekiko erabiltzaileen elkartasun adierazpenak... Federazioek aitzindariak izan behar dute ekimen horietan; Ekintza Sozialeko egitura sendotzen doan neurrian, laguntza eman ahalko du horretan, baina hasiera batean bizi baldintzak izango ditu lehentasun.

(103) Azkenik, lan eta bizi baldintzen aldeko borroka jendarte eredu berri baten aldeko estrategia eraldatzailean kokatu beharra dago, langileria arazoei egiturazko konponbidea emateko sakoneko aldaketa beharrezkoa baita: Eskubide Sozialen Kartaren garapena ahalbidetuko lukeen estatu burujabe bat. Funtzio hori betetzea Ekintza Sozialeko egiturari dagokio, enbor konfederalarekin (Nazio Komitearekin, Eskualde Idazkaritzekin) batera.

3.4.2. Antolaketa

(104) Herriz herri eta auzoz auzo ekintza sozialeko egitura antolatzen goaz. Kasu batzuetan, dinamika soziala lantzeko interesa duten militanteen sarea eratu eta martxan jarriko dugu. Baldintzak dauden kasuetan, berriz, talde iraunkorrak sortuko ditugu, Ekintza Sozialeko Taldea izenarekin. Talde hauek lehengo herri biltzarren lekukoa hartuko dute. Dago-

kion herri edo auzoan, langileon bizi baldintza duinen aldeko borroka egingo dute, eta lan baldintzen inguruko arazoak herri edo auzora eramaten lagunduko dute, federazioekin elkarlanean.

(105) Herrietako sarea eta taldeak koordinatzeko, Ekintza Sozialeko arduradun bana jarriko da eskualde bakoitzean; hiriburuetan, behinik behin, arduradun horiek espreski liberatuta egongo dira zeregin horretarako eta, hiriburuko ekintza sozialeko egitura antolatzeaz gain, herrialde mailako ekimen sozialak koordinatuko dituzte. Era berean, Ekintza Sozialeko lurralde-egitura dinamizatzeko arduradun bat finkatuko da Euskal Herri mailan: Ekintza Sozialeko Lurralde arduraduna.

(106) Bestalde, Batzorde Sozioekonomikoaren lekukoari jarraiki, nazio mailan lan eremuetako arduradunak (eta, kasu batzuetan, eurek dinamizatzeko lan-taldeak) egongo dira, honako hauek, gutxienez: Karta Soziala, ekosozialismoa, politika publikoak (EAE, Nafarroa, Ipar Euskal Herria) eta pentsiodunak. Lan eremuetako arduradunek, Ekintza Sozialeko Lurralde arduradunarekin batera, Ekintza Sozialeko lan-talde nazionala osatuko dute, Ekintza Sozialeko arduradunak dinamizatzeko duena.

(107) Eskualdeetako arduradunak eta lan eremuetako arduradunak Ekintza Sozialeko Nazio Komitean bilduko dira.

3.5. Afiliazio politika berria: politika iraunkor eta planifikatua

3.5.1. Afiliazioa, sindikalismo eraldatzailearen oinarria: balioa eman, zabaldu, aktibatu

(108) Langileriak sindikatuak sortu zituen elkartasuna eta elkar laguntza modu eraginkorrean gauzatu ahal izateko. Eta sindikatuan afiliatzea izan zen sindikatua sortzeko modua. Afiliatorik gabe, sindikaturik ez. Autonomia ekonomikorik gabe, sindikatu autonomorik ez.

(109) Gaur egun ere afiliazioa funtsezko tresna da langileon kontra kapitalak ezarri duen prekarizazio aroari aurre egiteko. Isolatuta, langileonak egin du; kolektiboan datza gure indarra. Are eta gehiago sindikalismo eraldatzailea praktikan jarri nahi dugunontzat. Afiliazioa kontraboterea izateko ezinbesteko baldintza da. Afiliazioa aldaketa sozial eta politikoa eragin nahi duen ororen ezinbesteko eginbeharra da.

(110) Afiliazio politika berriarekin afiliatioari balioa eman nahi diogu. Eta, ondorioz, arreta, zerbitzu eta eskubide espezifikoak aitortu behar dizkiegu afiliatuei. Honako hauek, hain zuzen ere:

(111) • LABkideen komunitatearen parte izatea.

(112) • LABen antolaketa esparruetan parte hartzeko aukera: sail sindikal, sare sindikal eta abarretan.

(113) • LABen erabaketan ahotsa eta bozka izateko eskubidea, bai lantoki mailan, baita sindikatu mailan ere.

(114) • Informazio eta prestakuntza baliabide espezifikoak: informazio euskarri ezberdinak, Iraultzen, ikasgela birtuala, Eskola Feminista.

(115) • Norberaren lan egoerari aurre egiteko LABen afiliatuen defentsarako tresnez baliatu ahal izatea: ekintza sindikalak; isunek, zigorrek edota grebek eragindako kalte ekonomikoari aurre egiteko borroka kutxa; aholkularitza integrala. Aholkularitza integralaz ari garenean, arlo juridikoaz gain, bestelakoez ere ari gara: lan osasuneko aholkularitza; sexu jazarpen kasuetan arreta espezializatua; kaleratzeen edo lan egoera traumatikoen ondorio psikosozialei aurre egiteko oinarrizko informazioa.

(116) LABek afiliazioa sustatuko du iraunkorki, bere antolaketa ereduaren nahiz ekintza sindikalaren ezinbesteko osagai moduan. Era berean, unean uneko afiliazio kanpainak sustatuko ditu, bai lantokietan, baita jendartearen ere.

3.5.2. Afiliazioa sindikalizatutako eremuetan

(117) Sindikalizatutako eremuetan afiliatioari balioa emateko ahalegin berezia egin beharra dago. Izan ere, hainbat to-

kitan afiliatua egotearen garrantzia erlatibizatu izan da, hau da, afiliatua egon ala ez egon, arreta eta eskubide berberak aitortu zaizkie LABen zaleei. Berdin-berdin hartu izan dute parte sail sindikalean afiliatuek eta zaleek; informazio eta arreta bera jaso izan dute. Eta, ondorioz, zale askok ez dute beharrik ikusi afiliatzeko.

(118) Afiliazioak balioa galtzen du honela. Zaleak ere zaindu behar dira, bai, baina afiliatuekin parekatu gabe. Afiliatuei arreta eta eskubide espezifikoak aitortuta, afiliazioa balioztatzen da. Eta zaleei afiliatzeko gonbitea luzatzen ere bai, aurretik esan bezala, afiliaziorik gabe ez baitago sindikalismo eraldatzailea egiterik, afiliaziorik gabe LABek ez du nahikoa indar izango kontraboterea izateko.

3.5.3. Afiliazioa sindikalizatu gabeko eremuetan

(119) Badira tradizio sindikalik gabeko eremuak, prekarizatutako zerbitzu pribatuetan eta soziokomunitarioan, bereziki. Hor lehen erroka sindikalismoaren beharra ikustaraztea da. Kasu batzuetan LABek horrelako lantoki batera jotzen du hauteskunde sindikalak egiteko proposamenarekin. Beste kasu batzuetan, lantokietatik datorkigu egoera jakin baten inguruko galdera edo eskaera. Kasu horietan, sindikalismoaren beharra ikustarazi behar dugu ezer baino lehen eta behar hori asetzeko afiliatua egotearen garrantzia jorratu.

3.5.4. Afiliazio kuota: egoera ezberdinei erantzuteko

(120) Orain arte afiliatzeko beharraz aritu gara, baina afiliatzeko aukeraz ere mintzatu beharra dago. Izan ere, badira lan egoeraren karia zailtasun ekonomikoak dituzten langileak. Horri aurre egiteko, hainbat kuota mota eskaintzen ditu sindikatuak, langileen egoera laboralari egokitutakoak. Prekarizazio prozesuak sortzen duen egoeraren arabera, kuota sistema garatuz joango da LAB, beti ere bideragarritasun ekonomiko bermatuta, diru-sarreraren %90 baino gehiago kuota bidez baitator.

3.6. Tokian toki LABkideak saretu: afiliatuen komunitatea eta antolaketarako esparruak

3.6.1. Afiliatuen komunitatea: klase elkartasunaren ernamuina, eredu berri baten akuilua

(121) LABen afiliatzen den langilea elkartasun eta elkar babesarako sare baten parte bihurtzen da. Bere ekarpen ekonomiko eta, kasu askotan, militantea gainontzeko kideen defentsarako ekarpena da. Eta, era berean, gainontzeko kideen ekarpena, bere defentsarako tresna.

(122) Sindikatuen sorrera garaian, elkartasun sareen izaera oso agerian zegoen. Denborarekin, sindikatuak handitu eta egonkortu ahala, izaera hori lausotu egin da. Elkartasun sarearen, komunitatearen, kontzientzia ahuldu egin da.

(123) Datorkigun borroka garaian aurre egiteko, komunitate izaera berreskuratzea garrantzitsua da. Elkartasunak izan behar du gure oinarritzeko balioa. Eta balio hori praktikan gauzatu beharra dago, baldintza okerrenetan daudenei arreta berezia eskainita. Lan egonkorra dutenek ebentualekiko kezka izan behar dute. Lantoki nagusikoek azpikontratetan edo ABLEetan daudenekiko.

(124) Era berean, enpresa bateko LABkideak lan gatazka batean baldin badaude, euren borrokan arrakasta izan dezaten laguntzeko kezka izan behar dute eskualdeko afiliatuek. Are eta gehiago, lan esparrutik harago ere, LABkideei laguntza emateak ohikoa izan beharko luke. Esaterako, gure lantokiko edo herriko afiliatu bat etxegabetze prozesu batean balego, gainontzeko LABkideok babesa eman beharko genioke.

(125) Bestalde, elkarren babesarako ez ezik, LABkideen komunitatea eredu berri baterako akuilua ere izan daiteke. Esaterako, LABeko afiliatuok energia multinazionalen bezeroak izateari utzi eta energia kooperatiben kide bihurtuko bagina, bultzada ikusgarria emango genioke Euskal Herrian eredu berri bat eraikitze prozesuari. Edota Euskal Herriko nekazal ekoizpena kontsumituko bagenu, lehen sektorea suspertzen lagunduko genuke, elikadura burujabetzaren bidean.

(126) Planteamendu hori ez dugu ikuspegi korporatibotik egiten, baizik eta ikuspegi eraldatzailetik. Gure xedea klase subjektua berrosatzea da, langile komunitatea indartzea. Eta horretara iristeko, etxetik hasi beharko dugu. LABkideen artean

klase subjektua berrosatuz, dauden zailtasun eta kontraesanei aurre eginez, eta esperientziak eta irakaspenak metatuz, euskal langileriaren berrosatzeari egingo diogu ekarpena. Langileen aurrean eredugarriak izanez, sinesgarritasuna irabaziko dugu.

(127) Horregatik diogu LABkideen komunitateak izan behar duela klase elkartasunaren ernamuina eta eredu berri baterako akuilua.

3.6.2. LABkideen antolaketarako esparruak

(128) Ekintza sindikala praktikan jarri nahiz eraldaketa prozesua sustatzeko, ahalik eta afiliatu gehien ahalik eta modu eraginkorrenean antolatzea da gakoa. Antolaketa esparruak tokian tokiko baldintzen arabera moldatu beharra dago, eskema zurrunetatik aldendurik. Honako hauek dira LABek aurreikusten dituen afiliatuentzako oinarritzko antolaketa esparruak:

Sail sindikala

(129) Lantoki batean LABkideak modu iraunkorrean antolatzeko esparrua da. Sail sindikalaren funtzionamendu arau batzuk ezarri behar dira afiliatuen artean, honako hauek, besteak beste: afiliatuen batzarra biltzeko maiztasuna; lan-talderik balego, hauen funtzioak eta maiztasuna; arduen banaketa; barne komunikaziorako tresnak; langileei begirako komunikazio tresnak; erabakiak hartzeko prozedurak (batzarrean bertan edo kontsulten bidez), beti ere irizpide konfederalen baitan. Edozein kasutan ere, zentzuzkoa dirudi kasu guztietan sail sindikalaren koordinatzailea eta lan-talde dinamizatzailea egotea. Jakina denez, Hego Euskal Herriko lantoki handietan sail sindikaleko ordezkaria izendatzeko aukera dago. Halere, guk maila juridikoa eta maila organizatiboa ezberdintzen ditugu. Hau da, ahal den toki guztietan sail sindikala erregistratuko dugu, juridikoki aukera batzuk ematen dituelako, eta sail sindikaleko ordezkaria izendatuko dugu. Baina LABeko sail sindikala praktikan nola antolatzen den eta horren koordinatzailea eta lan-talde dinamizatzailea nor den LABeko afiliatuon artean erabakiko dugu.

Sare sindikala

(130) Zenbait enpresa ertain eta handitan, euren ezaugarriengatik, sail sindikala antolatzea ezinezkoa izaten da, zerbitzu pribatuetan, bereziki. Langileek eta, ondorioz, gure afiliatuek lantoki ezberdinetan lan egiten dute, askotan ordutegi ezberdinetan. Kasu horietan, eta posible den tokietan sail sindikala juridikoki legeztatuta ere, gure antolakuntza eskaintza praktikoa sare sindikala izango da. Sail sindikalen kasuan bezala, afiliatu guztiek dute sarean parte hartzeko eskubidea eta sarearen funtzionamendua denon artean adostu beharra dago. Era berean, sarearen koordinatzailea eta lan-talde dinamizatzailea (normalean, delegatuak) egotea ere zentzuzkoa da. Baina sail sindikalaren kasuan afiliatuen batzarra maiztasun zehatzaz biltzea funtsezkoa den bitartean, sare sindikalaren kasuan bestelako baliabide organizatibo batzuk erabili beharra dago: lan-talde dinamizatzaileak lantokiz lantoki egindako bisitak edota sare sozialak, esaterako. Hori bai, komenigarria izango litzateke urtean pare bat aldiz afiliatu guztiei begirako deialdiak egitea, denen arteko zuzeneko harremana ere bermatzeko.

Enpresarteko elkargune sindikalak

(131) Jakina denez, enpresa nagusiaren jarduerak azpikontratatzea da kapitalak lan kosteak murrizteko nahiz langile kolektiboa zatitzeko erabiltzen duen bitarteko nagusietako bat. Hortaz, langile subjektua berrosatzeko nahitaezkoa da jarduera ezberdinetan dabilzan langileen arteko harremana indartzea. Norabide horretan, LABek enpresa ezberdinetako delegatu edota afiliatuak biltzeko elkargune sindikalak sustatuko ditu. Adibidez, udaletxe bateko LABkideak eta udaletxe horrentzat lan egiten duten azpikontratetakoak elkartuko ditugu; edota, industria arloan, enpresa matriz baten antolatzea lan egiten duten azpikontrata eta hornitzaileak; baita merkatal gune jakin batean dauden saltokietako LABkideak edota portuaren inguruan dauden jarduera ezberdinetan dabilzanak ere. Elkar ezagutza eta harremanetik abiatuta, bakoitzak bizi duen egoerarekiko elkartasuna gauzatzea nahiz estrategia komunak garatzea da helburua. Federazioen arteko elkarlana funtsezkoa da elkarguneak antolatzeko. Ildo horretan, enpresa nagusiko LABkideek eta dagokien federazioak dute elkargune hauek antolatzeko ardura berezia. Elkargune bakoitzak, sail eta sare sindikalek bezala, bere funtzionamendu arau adostuak izan beharko ditu: maiztasuna, antolaketa, komunikazio bideak e.a.

Lantoki txikietako afiliatuentzako mintegiak

(132) Badira lantoki txikietan dauden milaka afiliatu, inongo sare, sail edota elkargunean parte hartzeko aukerarik ez dutenak. Horiek dituzten beharrei begira ere antolakuntza eskaintza bat egingo du LABek: afiliatuentzako mintegiak. Horretarako beharra eta aukera duten eskualdeetan antolatuko ditugu mintegi hauek, urtean behin edo gehiagotan. Mintegian, alde batetik, gutxieneko prestakuntza sindikala eskainiko dugu: nominak, kontratuak, lan osasuna, hitzarmenaren interpretazioa... Beste alde batetik, sindikatuko bizitzaren berri emango dugu. Eta azkenik, afiliatuen kezka eta eskarien berri jasoko dugu. Eskaintza honen bidez afiliazioari balioa emango diogu, baita ekintza sindikal iraunkor bat garatzeko zailtasunak dauden lantoki txikiei begira ere.

Herri/auzoko ekintza sozialeko sarea eta taldea

(133) Aurretik aipatu dugun bezala, Ekintza Sozialeko egitura oso bat antolatzera goaz, herrietatik nazio mailaraino. Herri eta auzoetan ere antolatzeko eskaintza egitera goaz, beraz. Lantokien kasuan bezala, eskaintza horrek malgua behar du izan. Honela, hainbat eskualdetan, ekintzailez osatutako sarea antolatuko dugu, Ekintza Sozialeko eskualdeko arduradunak sare sozialen bidez dinamizatu eta noizean behin bilduko dena. Beste zenbait eskualde edo herritan, aldiz, talde iraunkorrak sortzeko apustua egingo dugu. Batean nahiz bestean parte hartzeko eskaintza egingo diegu afiliatu guztiei eta, bereziki, lantokietan antolatu ezin ditugun horiei: pentsiodunak, langabeak, noizbehinkako lan txikiak besterik eskuratzen ez dituzten prekarioak, ezkutuko ekonomian ari direnak eta abar.

3.7. Sindikatuaren barne bizitza aktibatu/indartu

3.7.1. Militantziaren (delegatu/afiliatuen) parte hartzea indartu sindikatuaren

(134) LAB izugarri handitu da bere ibilbidean zehar. Delegatuak biderkatu dira. Liberatuak ugaritu. Eta egitura handiekin gertatu ohi den bezala, sindikatuaren barne bizitza afiliatuengandik urrundu egin da. Afiliatu askok beren lantokiko LABekin dute gehienbat harremana, baina ez dute parte hartzen sindikatuaren gogoeta, eztabaida, batzar edo deialdi orokorretan. Honela, LABekiko atxikimendua handia bada ere, ezin daiteke gauza bera esan parte hartze mailaz.

(135) Parte hartzea berez ez da helburu soila. Bitartekoa ere bada. Izan ere, parte hartze maila handi batek sindikatuaren barne bizitza indartzen du, kultura sindikala elikatzen du, koadro sindikalak sortzen ditu. Eta, ondorioz, ekintza sindikal eraginkorra praktikan jartzeko baldintzak hobetzen ditu.

(136) Parte hartzeko lehen baldintza barne komunikazioa indartzean datza. Izan ere, sindikatu nola antolatzen den eta zertan dabilen ezagutu ezean, nekez hartuko du parte ezein afiliatuk sindikatuak deitutako batzar edo mobilizazio batean. Bi norabidetan barne komunikaziorako bitarteko eraginkorrak sortzea da, beraz, gure lehen erronka.

(137) Horrekin batera, afiliatuei begirako prestakuntza eskaintza artikulatu beharra dago. Helburu honekin, ikasgela birtuala martxan jartzera doa LAB. Honen bidez, afiliatuak informazio eta ezagutzez hornitu nahi ditugu eta kultura sindikala garatzen lagundu.

(138) Hirugarrenik, parte hartze eta eztabaida guneak indartzera goaz: lantokiko afiliatuen batzarrak, eskualdeko delegatuen batzarrak, federazioko delegatuen batzarrak... LABkideek jakin behar dute zer eztabaidatu edota erabakitzera goazen, nola eta zein gunetan. Eta gune horiek dinamizatzen dituztenek parte hartze teknikan prestakuntza jaso behar dute.

(139) Azkenik, erabaki jakin batzuk hartzeko kontsultak egitea sustatuko du sindikatuak. Horretarako, kontsulten arautegia egingo dugu.

3.7.2. Gogoeta eta erabaki marko orokorrak indartu

Biltzar Nagusia

(140) Biltzar Nagusia da LABen erabaki estrategikoak hartzeko eta zuzendaritza hautatzeko esparrua. Biltzar Nagusiak bi atal ditu: batetik, hainbat hilabetez luzatzen den eztabaida prozesu deszentralizatua, non afiliatu guztiek parte hartzeko

aukera duten; bestetik, prozesu horri amaiera ematen dion osoko bilkura, afiliatuek eskualdez eskualde hautatutako 500 kidek osatuta. Parte hartzea indartzeari begira hiru neurri proposatuko dira:

(141) Lehenik eta behin, prozesuari dagokionez, eztabaida bizia egiteari garrantzia eta lehentasun osoa emango diogu, iraganeko Biltzar Nagusien gehiegizko formalismotik harago.

(142) Bigarrenik, zuzendaritza hautatzeko orduan, azken Biltzar Nagusietan erabilitako zerrenda itxien eskemaren orde³, zuzendaritza proposamena osatzeko zerrenda irekiak erabiltzea planteatzen da. Edozein afiliatuk proposatu ditzake hautagaiak eta, ardurua baterako hautagai bat baino gehiago aurkeztuko balitz, eskualdeko idazkarien kasuan eskualdeko hautatutako lirateke eta ardurua konfederalen kasuan Biltzar Nagusiko osoko bilkuraren hasieran. Horrela osatutako zuzendaritza proposamena blokean bozkatuko litzateke Biltzar Nagusiko osoko bilkuraren amaieran.

(143) Hirugarrenik, Biltzar Nagusien arteko erdibidean "Biltzar Nagusi-artekoa" deitzea proposatzen da. Biltzar Nagusian hautatutako zuzendaritzak kudeaketa-txostena aurkeztu beharko dio afiliazio osoari, Biltzar Nagusiko erabakiak praktikan jartzeko zer nolako kudeaketak egin diren bertan zehaztuz. Era berean, zehaztutako ildoan zuzenketa partziala egitea proposatu lezake, bidean azaldutako barne nahiz kanpo aldagaiek horrela gomendatuko balute. Azkenik, zuzendaritzan moldaketak egitea ere proposatu lezake. Biltzar Nagusietan bezala, afiliatu orok izango luke egindako proposamenei dagokionez alternatibak aurkezteko eskubidea. Azken erabakia, Biltzar Nagusian bildu ziren 500 ordezkari berberak hartuko dute osoko bilkuran.

Federazioetako Biltzarrak

(144) Biltzar Nagusiko erabakiak federazio bakoitzera egokitzeko nahiz federazioko lan-talde nazionala hautatzeko, Federazioetako Biltzarrak egitea proposatzen da. Biltzar Nagusiaren testuinguruan burutuko lirateke, bakoitza bere osaketa, metodologia eta egutegi propioaren arabera. Beharra ikusiko balitz, bost urtean behingo ohiko Biltzarraz gain, ohiz kanpoko Biltzarra deitu lezake Federazio batek, Nazio Biltzarraren onespenerekin.

Ekintza Sozialeko egitura

(145) Ekintza Sozialeko egitura garatu ahala, maila nazionalen beharrezkoak diren gogoeta markoak definituko dira.

Eskualdeko Kontseiluak

(146) Eskualdeko Kontseiluen inguruko gogoeta sakona egin beharra dago. Nazio eta eskualde mailako gogoeta estrategikoak Eskualdeko Idazkaritzatik baino harago konpartitzeko gunetzat definitu genuen bere garaian. Alabaina, eskualde askotan ez da biltzen eta biltzen den horietan osaketa eta izaera ezberdinekin egiten da. Eskualdeko Kontseiluen inguruko gogoeta espezifikoak egingo da Biltzar Nagusi-artekoari begira.

3.8. Sindikatua, langile sektore ezberdinen bitartekoa

(147) Norbere lana bizibide duena, beste inoren lanetik bizi gabe, da langilea. Norberaren lana bizibide duten lagun guztiek osatzen dute langile klasea. Definizio horren barruan askotariko egoera laboralak daude, soldatapekotik autonomo faltsuraino, etxeko langiletik bekaduneraino. LABen asmoa ez da horiek guztiak sindikatuaren baitan antolatzea, baina bai eraldaketaren bidean horien guztien aliatu izatea eta, ondorioz, horiek guztiak kontuan hartuko dituzten proposamen eta praktika sindikala egitea.

3.8.1. Sindikatuan kolektibo ezberdinei lekua egin

(148) Historikoki soldatapekoak antolatzea izan da sindikatuaren misioa. Eta horien antolaketa funtsezkoa izaten jarraitzen du, zalantzarik gabe, langileriaren zati handi bat den aldetik. Horrekin batera, bestelako egoera laboralak dituzten langileei ere sindikatuan lekua egitea da erronka, klase subjektuaren berrosaketari etxetik bertatik ekinez.

³ Zerrenda itxiak: Nazio Komiterako 40 laguntako zerrenda proposatzen da eta ados ez dagoenak beste 40 izen proposatu behar ditu.

Pentsiodunak

(149) Zortzi urte eman ditugu pentsiodunak antolatzen, Pentsiodunen Arloan. Sindikatuak ez ditu nahi bezainbeste bitarteko izan arloa sustatzeko eta horri konponbidea jarri nahi diogu, aurrerantzean arloa Ekintza Sozialeko egituraren koka-tuta. Orain arte arloak pentsioen gaiari arreta handia eskaini badio ere, hemendik aurrera pentsiodunen bizi baldintzak hobetzeko lanean murgilduko da. Izan ere, pentsioak ez dira pentsiodunen arazoa, langile guztiona baizik. Horrekin batera, LABek pentsiodunen plataformekin elkarlanean jarraituko du.

Langabeak

(150) Langabezia egiturazko bilakatzen ari da. Milaka eta milaka langilek denbora luzeena langabezia ematen dute, noizbehinka lan prekarioak tartekatzen, maiz beltzean lan egiten. Ezin dugu inolaz ere onartu kapitalak eta bere mese-derako sistemak langile diren, gutarrak diren milaka eta milaka lagun langabeziara eta bazterketa sozialera kondena-tzerik. Horiei guztiei borrokarako ildo eta antolaketa-erako esparru bat eskaintzea gure lehentasunetako bat da. Aparteko arlo bat sortu ordez (bere garaiko LAB Langabetuak izan zen bezala), Ekintza Sozialeko egituraren antolatzea da gure eskaintza. Izan ere, Ekintza Sozialaren ildo nagusietako bat langabezia eta bazterketa sozialaren kontra era kolektiboan borrokatu eta eredu alternatibo baten alde lan egitea izango da. Langabeziaren arazoa ez da langabetuena, sindikatu osoarena baizik. Horrekin batera, Ekintza Sozialetik langabetuen asanbladetik elkarlana estutuko dugu.

Bekadunak eta praktikan diren "ikasleak"

(151) Langileen esplotazioarako aitzakia bihurtu dira beka eta praktikak, industriaren eta teknologia berriei loturiko es-parruetan bereziki. Bekadun eta praktikan diren ikasleek edozein soldatapekoaren lan berdina egiten dute askotan, lan baldintza askoz okerragoetan. Iruzur honi aurre egitea da sindikatuaren lehentasuna izango da eta, horretarako, federazioetatik esplotazio egoerak detektatu eta salatzeke lana egin beharra dago. Honekin batera, lantokian bertan antolatzeke zailtasun handiak daudela jakinda, federazio bakoitzak kolektibo honen lan baldintzak hobetzeko lantokiz gairako dinamika sustatu beharko ditu.

Enplegu zentro berezietako langileak

(152) Enplegu zentro berezietako langileak juridikoki soldatapekoak badira ere, lan baldintza espezifikokoak dituen sekto-rea da hau. Berez, desgaitasunak dituzten pertsonak lantoki arruntetan integratzeko trantsizio moduan diseinatu ziren zentro horiek, baina, praktikan, kasu gehienetan ez da trantsiziorik egiten. Honela, lan-esku merkea lortzeko zentroak bilakatu dira; kasu batzuetan, gainera, lantoki arruntetan aritzen dira, "enklabe" direlakoetan, bertakoen lan antzekoa merkeago egiten. Errealitate espezifikoki erantzuna emateko, azpisektore gisa antolatuko ditugu⁴. Aurrerago egingo den sektorializazioaren eztabaidan zehaztuko dugu zein federaziotan kokatuko diren.

Etxe langile soldatapekoak

(153) Milaka eta milaka langile, gehienak emakumeak, asko migranteak, beste norbaiten etxe garbiketa edota zaintza lanez arduratzen dira. Batzuek ordu gutxi baten dute bitartean, badira lantokitzat dute etxe horretan bertan bizi di-renak ere. Batzuek nahiz besteek soldata baxuak eta lan baldintza kaxkarrak izan ohi dituzte eta, erregimen berezi baten eraginpean daudenez, ez dute behar besteko arretarik jasotzen sindikalismotik. Kolektibo honen beharrei erantzutea da LABek Biltzar Nagusi honetan hartzen duen erabaki nagusietako bat. Zaintza lanez arduratzen diren aldetik, sektore Soziokomunitarioan antolatzeke eskaintza egingo diegu.

Autonomo faltsuak

(154) Erregimen berezi baten eraginpean badaude ere, langile hauek praktikan enpresa bateko soldatapekoak dira. Gehienetan autonomo bilakatzea ez da euren hautua izan, baizik eta enpresak ezarritako baldintza. Esan dezakegu enpresak azpikontratatuak langileak direla. Ordezkaritza sindikala hautatzeko aukerarik ez badute ere, afiliatu eta euren eskubideen alde antolatzeke eskaintza egiten die LABek. Jardueraren arabera dagokien federazioarekin izango dute harremana.

⁴ Gaur egun, enplegu zentro berezi bakoitza bere jardueraren arabera dagokion federazioan antolatzen da, ez daude elkarrekin sektore moduan, alegia.

3.8.2. Elkarlan akordioak/aliantzak

Ikasleak eta gazteak

(155) Langile familietako ikasleak biharko langileak dira. Etorkizunean sindikatuan antolatzea da gure eskaintza eta, bien bitartean, elkarlanean aritzea proposatzen diegu. Irakaskuntza sektoretik edota Karta Sozialaren baitan egiten dugun elkarlan iraunkorraz gain, ikastetxeetan formazio sindikala emateko eskaintza egingo diegu. Gazteei dagokionez, oro har, Ernai gazte erakundearekin egiten ari garen elkarlanari segida emango diogu, gazteen artean kontzientzia sindikala jorratzeko. Ildo honen ardura egitura konfederalak hartuko du (Idazkaritza Nagusiak eta Eskualdeetako Idazkaritzek).

Kooperatibistak

(156) Teorian langile kooperatibistak ekoizpen bideen jabeak badira ere, kooperatiba handietan zuzendaritzaren eta gainontzeko langileen arteko dikotomia sortu ohi da; batzuen eta besteen interesak ez dira berberak eta langileek tresna kolektiboak behar dituzte euren ikuspegia eta eskaerak defendatzeko. Era berean, kooperatibak lehia kapitalistan aritzen direnez, jendartea eraldatzeko bokazioa lausotu ohi da. Langile kooperatibisten ikuspegia defendatzeko nahiz jendartea eraldaketaren norabidea indartzeko xedez, LABek aliantzarako eskaintza egiten die langile kooperatibistei. Bestalde, ekonomia sozial eraldatzaileari dagokionez, bertako kooperatibistak bestelako jendartere ere erakitzeke bidelaguntzat jotzen ditu LABek.

Autonomoak

(157) Autonomo askok beste norbaiti zuzenean euren zerbitzuak eskaintzen dizkieten langileak dira. Beste hainbatek, langile bat edo batzuk kontratatzen dituzte beren jarduera ekonomikoa aurrera ateratzeko; kasu hauetan, langile autonomoaren eta enpresariaren arteko muga lausotzen da. LABek ez du autonomoak sindikatuan bertan antolatzeko eskaintza espezifikorik egingo, baina, behar izanez gero, autonomo subiranistak antolatu daitezela lagunduko du. Badira esperientziak norabide horretan, esaterako, HIRU garraiolarien sindikatua.

Norbere etxerako lan egiten duten etxeko langileak

(158) Norbere unitate familiarrean lanaldi osoz zaintza lanak egiten dituzten milaka lagun daude, gehienak emakumeak. Etxekoandre izendatuak izan dira, lan hori emakumezkoek egotziz. Sistemak populazio pasibotzat jotzen baditu ere, sozialki eta ekonomikoki ezinbestekoa den lana egiten dute langileok. Euren lana ez da barne produktu gordinean zenbatzen, ez dute soldatarik jasotzen eta ez dute pentsio kontributiborako eskubiderik. Langile hauen lana balioztatzearekin batera, soldata eta pentsiorako duten eskubidea aldarrikatuko du LABek.

Ezkutuko ekonomian aritzen diren langileak

(159) Milaka langilek ezkutuko ekonomian egiten dute lan, kasu gehienetan derrigortuta. Hor ditugu paperik gabeko migranteak, uzta garaiko zenbait jornalero, ostalaritzako noizbehinkako langileak edota sexu langileak. Ez dute gizarte segurantzarako eta, ondorioz, baja edo pentsiorako eskubiderik. Ez dute euren eskubideak defendatzeko baliabiderik eta, hortaz, esplotazio egoerak pairatzen dituzte maiz. Hauen egoera aintzat hartu eta duintzea aldarrikatuko du LABek. Era berean, esplotazio egoeren aurrean ekintza sindikala aktibatuko du.

3.9. Zeharlerroak garatu

(160) LAB aitzindaria izan da bere jarduera sindikalean bi ardatz ezartzeko orduan: batetik, gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasuna; bestetik, lan munduaren euskalduntzea. Ardatz horiek garatzeko, plan estrategiko bana dauka LABek: gizon eta emakumeen arteko Aukera Berdintasun Plana, feminismoan aurrera urrats berriak egitea ahalbideratuko duen Plan Feminista bilakatuko duguna, eta barne euskalduntzerako nahiz lan munduaren euskalduntzerako plana (EusLAB). Plan estrategiko horiek indartzeko apustua egiten dugu.

(161) Plan Feministari dagokionez, balio feministetan oinarritutako praktika sindikala indartu beharra dago, barnera nahiz kanpora begira. Horretarako, neurri organizatibo berriak hartzea goaz. Alde batetik, erabaki gune nagusietan Idazkaritza Feministaren presentzia bermatuko dugu; honela, Nazio Komite konfederallean ez ezik, hiru Federazioetako nahiz Ekintza Sozialeko Nazio Komiteetan ere, arduradun feminista bana izendatzera goaz. Beste alde batetik,

emakume sindikalisten sarea indartuko dugu, hiriburu bakoitzean egongo den Idazkaritza Feministako arduradunaren bidez.

(162) EusLAB ildo estrategikoari dagokionez, barne euskalduntzea (SinEus) sustatzeko egoitza nagusietan eta euskararen erabilera sustatzeko bultzada berezia behar den tokietan hobemahiak garatuko ditugu; barne euskalduntzerako arduraduna izango da lan honen dinamizatzailea. Kanpora begira, hiru federazioek beren errelitateari erantzungo dion euskalduntze plangintza diseinatu eta martxan jarri beharko dute, horretarako plangintza horren jarraipena egingo duen norbait izendatuta. Eskualdeei dagokienez, gutxienez hiriburuetan eta ahal dela eskualde guztietan euskara arduradunak jarriko ditugu.

(163) Aipatutako bi ardatz estrategikoen gain, badira sindikatu osoak jorratu beharreko beste ildo batzuk: aniztasun sexuala, aniztasun funtzionala eta migranteak. Hiru eremuei begirako gogoeta eta irizpideak egiten hasiak gara eta orain irizpide horiek geure ekintza sindikalean txertatu behar ditugu. Horretarako, neurri organizatiboak hartuko ditugu: materialaren sorkuntza, prestakuntza, sindikatuari begirako neurriak, ekintza sindikala eskatzen duten kasuen identifikazioa, aholkularitza...

(164) Zeharlerroen eremu hau guztia antolatzea Exekutiboan kokatuta dagoen Zeharlerroetako arduradunari dagokio, Antolakuntza arduradunarekin elkarlanean.

3.10. Langileekiko komunikazioa indartu

3.10.1. Paradigma berria: guztiok gara komunikazioa

(165) Sindikatuko kideok egiten dugun guztiak kanpora begirako proiektzioa dauka: afiliatu bati egindako kontsulta, enpresa batera egindako bisita edota LABek argitaratutako eskuorria. LABeko kideon jarduera orok eragiten du inpresio jakin bat gainontzeko langileengan. Horren kontzientzia behin hartuta, zer eta nola proiektatu nahi dugun erabaki behar dugu. Jakina, ezin liteke proiektatu norberak egiten ez duena; baina askotan kontrakoa gertatzen zaigu, asko egin bai, baina gutxi proiektatzen dugu.

(166) Komunikazioa ez da espezialisten afera, LABeko militante guztiena baizik. Komunikazio arduradunek irizpideak proposatu eta komunikazio bide nagusiak kudeatu beharko dituzte. Baina erakunde osoak aplikatu eta egokitu beharko ditu irizpide horiek eta erakunde osoak izan beharko du komunikazio eragilea.

(167) Egungo egoeratik paradigma berrira igarotzeko trantsizio ordenatu eta egituratua martxan jarri beharra dago, honako eginkizun hauei helduta: irizpide komunikatiboak berritu eta garatu; komunikazioaren inguruko oinarritzko prestakuntza bermatu militante guztiei; prestakuntza jarraia garatu; beharrezkoak diren baliabideak sortu.

3.10.2. Komunikazio ardura sindikatuko esparru nagusietan txertatu

(168) Komunikazioa sindikatu osoaren eginkizun bihurtze bidean, komunikazioaz espezifikoki arduratuko den kide bana izendatu beharra dago sindikatuko esparru nagusietan. Gaur egun Exekutiboan eta hiriburuetako eskualde idazkaritzetan baino ez dago ardura hori. Hemendik aurrera, Federazioetako nahiz Ekintza Sozialeko Nazio Komiteetan, Eskualde Idazkaritzetan eta sail sindikal nagusietan ere finkatuko ditugu. Pertsona hauen funtzioa, espezializazio maila zehatza eskatzen duten komunikazio bideak kudeatzeaz gain, paradigma berrirako trantsizioa dinamizatzea izango da.

3.10.3. Langileekin zuzeneko komunikazio bideak indartu

(169) Komunikabideei begira kalitateko lana egitearekin batera, LABek zuzeneko komunikazio bideak lehenetsiko ditu. Langileekin zuzenean aritzeak, komunikabideen bitartekaritzarik gabe, izugarritzko balioa dauka.

(170) Horretarako, sare sozialak eta baliabide komunikatibo berriak erabiliko ditugu, baina jakinda ahoz ahoko komunikazioa dela sindikalismo eraldatzailearen tresna eraginkorrena. Federazioetako arduradunen eginbeharrak garrantzitsuenetako bat da poligonoetatik, saltokietatik edo ikastetxeetatik birak egitea. Era berean, delegatuek etengabeko

harremana izan behar dute afiliatuekin eta, oro har, langileekin, lan zentro edo lanpostu ezberdinetara bisitak eginez.

(171) Horrekin batera, langileei begirako informazio eta formazio sindikalerako baliabideak sortzera goaz. Alde batetik, infogune telematikoen bidez, isolatuta dauden langileei begirako leiho bat ireki nahi dugu. Beste alde batetik, herri eta auzoetan infoguneak antolatuko ditugu, izan kanpaina baten baitan, izan modu iraunkorrean. Azkenik, ikasleei eta gazteei begirako jarduera indartuko dugu.

3.11. Erabakiak garatu ahal izateko egokitzapenak

3.11.1. Eskualdeko Idazkaritza: inplementaziorako egitura konfederala.

(172) Aurrerantzean LABek lau adar izango ditu, nazio mailatik eskualdeetara egituratuta: Federazioak eta Ekintza Sozialeko egitura. Nazio mailan, Komite Exekutiboan eta Nazio Komitean bat egiten dute lau adar horiek; eskualde mailan, berriz, Eskualdeko Idazkaritzan. Horregatik, estatutuetan Eskualdeko Idazkaritza lurralde egituratzat jotzen bada ere, berez, izaera konfederala dauka.

(173) Enbor konfederala, beraz, honela dago egituratuta: Biltzar Nagusia; Nazio Biltzarra eta Eskualdeko Kontseiluak; Nazio Komitea-Exekutiboa, eta Eskualdeetako Idazkaritzak. Azken hauek dira lantokiekin eta herriekin lotura zuzena dutenak eta, ondorioz, LABen ildo konfederalaren inplementaziorako gakoak. Hauek indartzea izango da datozen urteetako erronka nagusietako bat.

(174) Eskualdeko Idazkaritzen funtzioak honako hauek dira:

(175) • Federazioen eta Ekintza Sozialeko egituraren plangintzen uztarketa eskualdeko plangintzen baitan.

(176) • Plangintza konfederal nazionalaren inplementazioa eskualdean, ildo politikoari zein antolakuntzari dagokienez.

(177) • Aurreko bi mailak integraturik, tokiko errealitate espezifikoki erantzuten dion eskualdeko estrategiaren garapena.

3.11.2. Antolakuntza plana. Antolakuntza Plenarioa eta Eraketako Lan Taldea.

(178) Ponentzia honetan aurreikusitako eredu organizatiboa garatzeko, 2017-2021 antolakuntza plana diseinatuko da. Planaren jarraipenaz Antolakuntza Plenarioa arduratuko da. Bertan honako hauek hartuko dute parte: batetik, lan-eremu zehaztutako arduradun konfederalak (Hedapena, Aholkularitza, Barne Prestakuntza, Zeharlerroak eta Barne Komunikazioa eta Parte Hartzea); bestetik, antolakuntzaz arduratzen diren hiru federazioetako kide banak nahiz Ekintza Sozialeko Lurralde arduradunak; eta, azkenik, eskualdez eskualde dinamizazio lana egiteaz arduratuko diren Eraketako arduradun konfederalak.

(179) Federazioetako antolakuntza arduradunek eta Eraketako arduradun konfederalak bigarren marko bat osatuko dute, maiztasun handiagoz bilduko dena: Eraketa Lan Taldea. Bere eginkizunak, besteak beste, honako hauek dira: plangintza konfederala eta federazioetako plangintzak uztartzea eta garatzen laguntzea; Eskualdeko plangintza konfederala nahiz federazioetako plangintzen jarraipena egitea, eta antolakuntza plana eskualdez eskualde inplementatzea. Antolakuntza arduradunak dinamizatuko du eremu hau guztia.

3.11.3. Prestakuntza arloa berregituratu

(180) 9. Biltzar Nagusian egiten dugun apustu politiko-sindikala nahiz antolakuntzako praktikan jartzeko, ezinbestekoa da prestakuntzaren arloan jauzi bat egitea, bi dimentsiotan egitea.

(181) Lehen dimentsioa kanpora begirakoa da. Lan munduan nahiz jendartearen gertatzen ari diren aldaketa sakonen inguruko azterketa eta prospekzio lana funtsekoa da. Era berean, logika neoliberalari hegemonia lehiatuko dion langile logika eraiki eta zabaldu beharra dago. Azkenik, langileen boteretzea ahalbidetuko duen prestakuntza sindikala indartu behar da, infogune telematikoa bezalako baliabideen bidez.

(182) Bigarren dimentsioa barrura begirakoa da. Abiatzera goazen borroka fasean eraginkortasunez aritzeko, liberatu, ordezkari eta afiliatu prestatuak behar ditugu. Epe ertainerako prestakuntza plan sendoa egingo dugu horretarako.

(183) Bi dimentsio hauei behar bezala erantzuteko, prestakuntza arloa berregituratuko da. Zeharlerroetan kokatuta ego-tetik Idazkaritza Nagusiarekin lotuta egotera pasako da. Era berean, antolakuntzako lan-taldean parte hartuko duen barne prestakuntzako ardura berria sortzera goaz.

3.11.4 . Aholkularitzak berregokitu eta indartu

Aholkularitza juridikoa

(184) 9. Biltzar Nagusi honetan gure praktika sindikala eraginkortzeko apustua egin dugu, anbizioz jokatu eta ekintza sozio-sindikala integrala martxan jartzea da erronka. Egun langileriak pairatzen duen erasoari aurre egiteko gaitasuna izango duen eredu.

(185) Horretarako, beharrezkoa da eskualdeetako aholkularitza juridikoak eta federazioetako eskualdeko arduradunen harreman eta elkarlana estutzea. Eguneroko auzi edota arazoan kudeaketan defentsiboki aritzera mugatuzetik ekintza sindikalari ekarpena egin eta ofentsiban kokatuko gaituen eredu juridiko sindikalera pasatzea.

(186) Hortaz, egun lan gatazkak judzializatzeko dugun joera berraztertzearekin batera, eskualdeetako aholkularitza juri-dikoaren lan karga eta etengabeko itomena arintzeko neurri organizatiboak ere hartu beharko dira.

(187) Planteatzen diren erronkak, besteak beste, honako hauek dira:

(188) Epe laburrean aholkularitza juridikoaren informatizazioa eta lan metodoak berraztertzea.

(189) Egun dauden "filtro"-ak egonkortu eta beste batzuk jartzeko premia aztertu.

(190) Afiliazio protokoloaren aplikazioan sakondu

(191) Aholkularitza juridikoko kideen bajak sortarazten dituzten arazoei aurre egiteko ordezkapenak gauzatzeko neurriak ezarri.

(192) Prestakuntza, batez ere esperientziarik gabe sartzten diren kide berriei zuzendua.

(193) Aholkularitza juridikoaren zerbitzua osotasunean, baita epaitegietan ere, euskaraz garatzea.

(194) Bestetik, Idazkaritza Juridiko Nazionalak legeriaren azterketa, irizpide juridikoen sorrera, federazioen interbentzio nazionalari aholkua eman eta eskualdeetako aholkularitza juridikoko kideen koordinazioa egingo du. Era berean, aurreretik zehaztutako erronkak Antolakuntzarekin batera gauzatuak ditu. Helburu hauei ekiteko proposamen-plangintza diseinatu eta egoki ikusten diren erabaki organizatiboak hartu beharko dira.

Aholkularitza ekonomikoa

(195) Eremu honetan ere, garatu nahi dugun ekintza sozio-sindikala horretan ekarpenik eraginkorra egin beharko dute gure ekonomistek. Zentzu horretan ari dira beren lana ikuspegi estrategikoagoaz kokatzen eta ekintza sindikal eredu ofentsibo baten klabea lanean. Bide horretan sakontzen jarraitzea izango da erronka.

Aholkularitza integrala: aholkularitza psikosoziala

(196) Azkenik, bizitza erdigunean jartzeaz ari garenez, orain arte eskainitako aholkularitza osatzera goaz. Kaleratzeen edo kapitalaren bestelako erasoan eraginez gure afiliatuek pairatzen dituzten ondorio psikosozialei aurre egiteko, gutxieneko informazioa eskainiko du LABek, horretan adituak diren profesionalekin elkarlanean. Honela, aholkularitza integrala eskainiko diegu gure afiliatuei, egungo aholkularitza juridiko eta ekonomikoaz gain, aholkularitza psikosoziala ere euren esku jarrita.

3.11.5. Nazioartea

(197) Nazioarteko lana Biltzar Nagusi honetan finkatutako ildo politikoaren arabera birkokatzeko gogoeta egingo da. Bereziki garrantzitsua da MFSaren baitako lanarekin batera, Europa mailan neoliberalismoari aurre egiteko sortzen ari diren ekimen sindikal eta sozialekiko elkarlana. Era berean, euren boterea baldintzatzeko asmoz, Euskal Herrian finkatutako trasnazioaletan dauden sindikatuekiko harremanak indartuko ditugu.

(198) Eremu honetaz Nazio Komitean kokatuko den Nazioarteko arduraduna eta berak dinamizatutako lan-taldea arduratuko da, Idazkaritza Nagusiarekin elkarlanean.

3.11.6. Zuzendaritzaren berrikuntza: Komite Exekutiboa eta Nazio Komitea

(199) Ponentzia honetan azaldutako berrikuntzak kudeatu ahal izateko, honako berrikuntza hauek egingo dira Komite Exekutiboan eta Nazio Komitean:

(200) • Ekintza Sozialeko egiturako bi kide Exekutiboan kokatzea, eremu hori indartzeko asmoz. Ekintza Sozialeko arduraduna egituraren dinamizazio orokorraz eta lan eremu ezberdinez arduratuko da (pentsiodunak, politika publikoak, Karta Soziala, ekosozialismoa); Ekintza Sozialeko Lurralde arduraduna ekintza sozialeko egituraren eskualdekako antolaketaz eta dinamizazioaz arduratuko da.

(201) • Antolakuntza eta Eraketaren ardurak bereiztu eta biak Exekutiboan kokatzea. Lehena, antolakuntza eremu osoa dinamizatzeaz arduratuko da; bigarrena, eskualdez eskualdekako inplementazioari begira egongo da. Bigarrenarekin batera, eraketa lana egiteko beste bi kide egongo dira, Nazio Komitean egongo direnak. Eraketako hiru kideak herrialdeka antolatuko dira.

(202) • Biltzar Nagusi-arteoari begira, Barne Komunikazio eta Parte Hartzearen ardura sortzea, Exekutiboan kokatuta. Sindikatuaren barne komunikazioaz arduratzeaz gain, afiliazioaren parte hartzea sustatzeko ardura ere izango du.



4. FUNTZIONAMOLDEA

4.1. Plangintza: errealitatea aldatzeko giltza

Plangintza eta ebaluazioa

(203) Plangintza egitea funtsezkoa da asmoak ekintzetara eramateko, teoria praktikara. Plangintzarik gabe nekez egin liteke ekintza sozio-sindikal eraginkorrik. Plangintzan helburu lorgarriak finkatu, helburu horietara iristeko ekintzak diseinatu eta ekintza horiek bideratu ahal izateko lan-banaketa zehaztu beharra dago. Plangintzatutako epearen ondotik ebaluazioa egitea ere funtsezkoa da, plangintza berria egiteko baliagarriak izango diren ondorioak ateratzeko.

Plangintza hainbat mailatan

(204) Plangintza eta ebaluazioa maila guztietan egin beharreko ariketa da. Nazio mailako plangintza konfederalak marko orokor bat finkatuko du, federazioetako plangintzek elikatua. Uztarketa horren ondorioa den nazio mailako plangintza eskualdeko markora egokitu behar da, bakoitzaren errealitateari erantzungo dion eskualde estrategiaren arabera. Azkenik, lantoki nahiz herri mailan ere plangintza propioa egin behar da.

Hainbat epetako plangintzak

(205) Bada epe luzera begira egin beharreko plangintza, Biltzar Nagusitik Biltzar Nagusira, afiliatu guztion artean adostutako ponentzien garapena izango dena. Bestalde, ikasturte bakoitzari begirako plangintza dago, bi botetan (ekainean eta abenduan) zehaztuko dena. Azkenik, hilabeteko agenda izango genuke.

Parte hartzea plangintzaren diseinuan eta ebaluazioan

(206) Plangintzaren diseinua eta ebaluazioa era parte-hartzailean egin beharra dago. Maila bakoitzean proposatzen den plangintzaren berri izango dute maila lokaleko egiturek nahiz afiliatuek; proposamenak egiteko aukera izango dute, baita ebaluazioan parte hartzeko aukera ere. Horretarako, barne komunikazio eta parte hartze mekanismoak zehaztuko dira maila ezberdinetan: nazio maila, Federazioak eta Ekintza Sozialeko egitura, eskualdeak eta maila lokaleko markoak (sail sindikalak, sare sindikalak, ekintza sozialeko sarea).

4.2. Gune bakoitzaren funtzioa plangintzari begira

Nazio Biltzarra

(207) Urteko nazio plangintza onartzeko gunea da, bi botetan (ekainean eta abenduan normalean). Nazio Komiteak egingo du plangintza proposamena eta afiliatu ororen esku egongo da. Edozein egiturak (sail sindikalak, sare sindikalak, federazioetako lan-taldeak eta abar) proposamenak egin ditzake.

Komite Exekutiboa eta Nazio Komitea

(208) Exekutiboa da sindikatuaren eguneroko jarduera dinamizatzeaz arduratzen den markoa. Bertan dauden kideen bidez, sindikatuko esparru ezberdinak dinamizatzen dira. Plangintzaren proposamena landu, horren jarraipen estua egin eta premiazko erabakiak hartzea dagokio.

(209) Exekutiboaren proposamenak aztertuta, urteko plangintza proposamena onartu, horren ebaluazioa egin eta hilabete bakoitzari begirako agenda onartzea dagokio Nazio Komiteari. Bertan biltzen dira sindikatuko eremu nagusietako arduradunak: Exekutiboa, Eskualdeko Idazkariak, Eraketako arduradun konfederalak eta Exekutiboan ez dauden beste ardura konfederalak (Nazioartea, Prestakuntza, Idazkaritza Juridikoa, Idazkaritza Feminista eta Euskara Idazkaritza).

(210) Eskualdeetako Idazkarien bidez, LABeko militantziak eskualdez eskualde dituen iritzi eta proposamenen berri zehatza izan behar du Nazio Komiteak.

Federazioak eta Ekintza Sozialeko egitura

(211) Nazio Komiteak finkatutako oinarrien gainean Federazioek eta Ekintza Sozialeko egiturak beren plangintza propioa diseinatu dute. Nazio komiteak erabakiko du plangintza horietako ildoren bati izaera konfederala ematea beharrezkoa den.

Eskualdeko Idazkaritza

(212) Eginkizun garrantzitsua du bi norabidetan. Batetik, sindikatuaren ildoaren inguruko iritziak jaso, gogoeta egin eta horren ondorioak Eskualdeko Idazkariaren bidez Nazio Komitara helaraztea dagokio. Bestetik, nazio mailako plangintza zein Federazioetako eta Ekintza Sozialeko plangintzak eskualdera egokitu behar ditu, eskualdeko plangintzaren baitan jasoz; era berean, nazio komitetik datozen behar konfederalei talde bezala ekitea dagokie.

Eraketako lan-taldea

(213) Plangintzaren tokian tokiko jarraipena egiteko lan-taldea da. Batetik, hiru Federazioetako eta Ekintza Sozialeko antolakuntza arduradunek hartuko dute parte; bestetik, eskualdeetako plangintzen jarraipena egingo duten Eraketako arduradunek. Honela, bi norabidetan behar bezalako komunikazioa eta elkarrekintza dagoela bermatu behar du: oinarrietatik maila nazionalera eta maila nazionaletatik oinarrietara.

4.3. Liberatu eta ordezkarien papera

4.3.1. Sindikatuko liberatuak

(214) Sindikatuko liberatuak lanaldi osoz aritu ahal izateko liberatzen diren militanteak dira. Batetik, beste edozein afiliaturen eskubide eta betebeharrak berberak dituzte. Bestetik, barne araudian zehaztutako eskubide eta betebeharrak espezi-fikoak dituzte.

(215) Liberatuek sindikatuaren bizkar hezurra osatzen dute. Sindikatuari sendotasuna eta ekiteko ahalmena ematen diote. Alabaina, sindikatuaren antolakuntza eta barne bizitza liberatuetara murrizteko joerari aurre egin behar zaio. Ahalik eta kide gehien ahalik eta modu eraginkorrenean antolatzea, ahalik eta erabaki konpartituenak hartuta, hor dago arrakastaren giltza.

(216) Urteetan zehar ezagututako liberazio eredu berrizera doa sindikatua. Eredu horrek izandako balioak aintzat hartuta, bizitza eta militantzia uztartuko dituen eredu garatzea da erronka. Horretarako, ikuspegi kolektiboa indartu, zaintzari garrantzia eman eta eraginkortasunean hobetuko dugu.

(217) Plangintzaren kasuan bezala, liberatuen funtzioak zehaztu, lana planifikatu eta ebaluazioa egitea funtsezkoa da. Liberatuak sindikatuko lan-eremu zehatz bateko arduradunak direnez, eremu horretako militanteek aukera izan behar dute liberatuen lanaren inguruan euren iritzia emateko.

4.3.2. Sindikatuko ordezkariak

(218) Sindikatuko ordezkariak izaera bikoitza dute. Batetik, LABen egitasmoa ordezkatzeko lantokian; bestetik, langileen ordezkariak dira. Izaera bikoitz horri erantzun egokia ematea da erronka.

(219) Militantzia ereduaren inguruko gogoeta egin beharra dago ordezkarien artean. Bizitza eta militantzia uztartzen asmatzea funtsezkoa da lantokiz lantoki belaunaldi aldaketa arrakastaz bideratzeko eta militantzia berria sortzeko.

(220) Liberatuen kasuan bezala, ordezkariak ere sindikatuaren bizkar hezurra osatzen dute, lantokiz lantoki afiliazioarekin lotura bermatzen baitute. Eta, liberatuen kasuan bezala, lantokiko plangintzaren kudeaketa eta sindikatu osoarekiko

lotura ordezkariengan delegatzea ekidin beharra dago. Afiliazioaren parte hartzea indartu behar da, bai lantokiari begira bai sindikatuaren barne bizitza eta ekimenei begira.

(221) Era berean, ordezkariak ere, liberatuok bezala, zenbait eskubide eta betebeharrak edo konpromisoak dituzte, ordezkariak izateagatik. Horiek zehaztu eta ordezkariekin ariketa kolektiboa egitea izan behar dute hurrengo urteetako erronka.



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	41
2. REPENSANDO LA ORGANIZACIÓN	43
2.1. Una organización que va desarrollándose.....	43
2.2. Una organización para construir el nuevo sujeto de clase.....	43
2.3. Una organización para una acción socio-sindical integral.....	44
2.4. Una organización basada en valores feministas.....	45
2.5. Una organización para convertir a las trabajadoras y trabajadores en protagonistas del proceso soberanista	46
2.6. Una organización para intervenir en la era de la comunicación	46
3. PRINCIPALES DECISIONES.....	49
3.1. Actualizar los valores que definen el carácter del sindicato	49
3.1.1. Sindicato feminista: salto a una práctica feminista	49
3.1.2. Sindicato nacional, capaz de intervenir en los tres ámbitos.....	49
3.1.3. Sindicato de contrapoder, objetivo: crear poder popular.....	50
3.1.4. Sindicato independentista: más que una seña de identidad	50
3.1.5. Sindicato socialista. Hacia el ecosocialismo.....	51
3.1.6. Sindicato euskaldun y euskaltzale	51
3.1.7. Autonomía del sindicato: garantía de los intereses de clase en el proceso de liberación	51
3.1.8. Proyecto estratégico y modelo sindical: diversidad interna del sindicato	51
3.2. Volver a abordar la transformación feminista del sindicato	51
3.2.1. Traer al centro la vida y las personas	51

3.2.2. Actualizar nuestra práctica feminista.....	52
3.3. Reforzar las federaciones para hacer un nuevo sindicalismo	53
3.3.1. Funciones	53
3.3.2. Distribución de las federaciones	53
3.3.3. Sectorialización.....	53
3.3.4. Organización y modo de funcionamiento	54
3.4. Un nuevo reto: la estructura de Acción Social	54
3.4.1. Funciones	54
3.4.2. Organización	55
3.5. Nueva política de afiliación: política estable y planificada.....	55
3.5.1. La afiliación, base para un sindicalismo transformador: poner en valor, extender y activar	55
3.5.2. La afiliación en los ámbitos sindicalizados	56
3.5.3. La afiliación en los ámbitos no sindicalizados	56
3.5.4. Cuotas de afiliación: para dar respuesta a las distintas situaciones	56
3.6. Tejer redes locales de la militancia de LAB: la comunidad de afiliadas y afiliados y los ámbitos para su organización.....	57
3.6.1. La comunidad de afiliadas y afiliados: germen de la solidaridad de clase, estí- mulo para un nuevo modelo	57
3.6.2. Ámbitos de organización de la afiliación de LAB	57
3.7. Activar/fortalecer la vida interna del sindicato	59
3.7.1. Fortalecer la participación de la militancia (personas delegadas y afiliadas) en el sindicato	59
3.7.2. Fortalecer los marcos generales de reflexión y toma de decisiones	59
3.8. El sindicato, un instrumento para distintos sectores de trabajadoras y trabajadores...	60
3.8.1. Dar espacio en el sindicato a los distintos colectivos	60
3.8.2. Acuerdos/alianzas de colaboración	62

3.9. Desarrollar las políticas transversales	62
3.10. Reforzar la comunicación con las trabajadoras y trabajadores	63
3.10.1. Nuevo paradigma: todas y todos somos comunicación	63
3.10.2. Integrar la responsabilidad de comunicación en los principales ámbitos del sindicato.	63
3.10.3. Reforzar las vías de comunicación directa con las trabajadoras y trabajadores	63
3.11. Puntos a adaptar para desarrollar estas decisiones	64
3.11.1. Secretaría Comarcal: estructura confederal para la implementación.....	64
3.11.2. Plan organizativo. Plenario de Organización y Grupo de Trabajo de Dinamización.....	64
3.11.3. Reestructurar el Área de Formación	65
3.11.4. Readaptar y reforzar las asesorías	65
3.11.5. Internacional	66
3.11.6. Renovación de la dirección: Comité Ejecutivo y Comité Nacional	66
4. MODO DE FUNCIONAMIENTO.....	67
4.1. La planificación: clave para cambiar la realidad	67
4.2. Función de cada ámbito en la planificación	67
4.3. Papel de las personas liberadas y delegadas	68
4.3.1. Liberadas y liberados del sindicato	68
4.3.2. Delegadas y delegados del sindicato.....	68

1. INTRODUCCIÓN

(1) Se dice a menudo que el sindicalismo está en crisis. Y es cierto que, a raíz de las decisiones tomadas por el capital, las condiciones para la lucha sindical se han dificultado en gran medida. El sindicalismo basado en el diálogo social está tocando fondo: hace mucho que dejó de ser un contrapoder y ahora el capital lo ha amortizado. El sindicalismo transformador, sin embargo, al persistir en su vocación de contrapoder, puede abordar este nuevo tiempo con fuerza y ambición.

(2) Por esta razón podemos decir que, pese a los obstáculos, LAB llega a este 9º Congreso con buena salud. Se han sumado nuevas generaciones, y esto ha renovado el sindicato mismo.

(3) Si nos fijamos en nuestra estructura, podemos decir que el cambio generacional ha sido un éxito; en los centros de trabajo, por el contrario, no faltan dificultades para dar continuidad al legado sindical y para combinar las distintas visiones generacionales.

(4) No obstante, tras las fases de constitución, consolidación y cambio generacional, podemos decir que LAB se encuentra en condiciones de abordar una cuarta fase: la fase del nuevo sindicalismo.

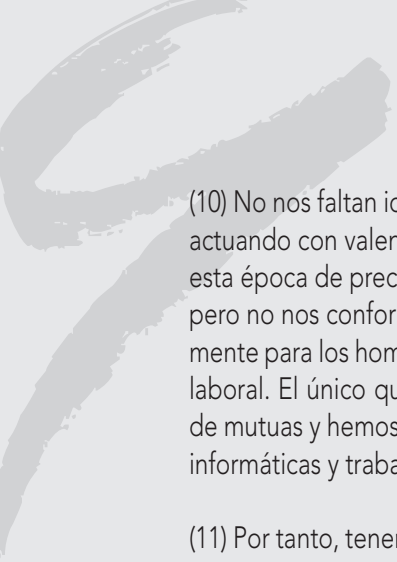
(5) LAB cuenta con más representación que nunca. Se ha convertido en el segundo sindicato en la CAV, ha superado la barrera histórica del 15% en Nafarroa y, en lo que se refiere a Ipar Euskal Herria, cuenta con más apoyo que nunca. A la vista está que, gracias a la respuesta que hemos dado ante la acometida capitalista de los últimos años, LAB es referencial para muchos sectores de la clase trabajadora.

(6) Sin embargo, son evidentes las dificultades para poder activar todo ese apoyo recabado en las urnas. A raíz del crecimiento de LAB, ha aumentado la distancia entre la base social y la estructura. Esta tendencia es más patente en las capitales y en las comarcas grandes: la vida interna del sindicato se desarrolla entre las personas liberadas que trabajan en las sedes y un número reducido de delegadas y delegados. Ha disminuido la comunicación y la acción en común entre las y los integrantes de LAB de las distintas empresas, federaciones o ámbitos. Y nuestro nivel de participación y movilización, en general, es demasiado bajo. En consecuencia, todavía no se ha liberado el potencial de LAB en toda su capacidad.

(7) Podemos decir que recabamos el apoyo de las trabajadoras y trabajadores para que sea el sindicato quien lleve a cabo la acción sindical; sin embargo, para que la acción sindical transformadora que pretendemos poner en marcha tenga éxito, son las trabajadoras y trabajadores quienes deben activarse, ya que nuestro objetivo no ha sido nunca el sindicato mismo. Si así fuera, podríamos decir que estamos mejor que nunca. Por el contrario, para LAB el sindicato es un instrumento, un instrumento de transformación de las condiciones de trabajo y de vida.

(8) Durante los últimos años venimos esforzándonos en esto. Hemos renovado la acción sindical, dando importancia a la comunicación, la organización y la lucha junto con las trabajadoras y trabajadores directamente empresa a empresa. Sabiendo que han obstaculizado los medios tradicionales del sindicalismo, estamos analizando nuevas vías, con nuevas formas de comunicación. Asimismo, estamos trabajando conjuntamente con otros agentes sociales y sindicales para intentar agitar la calle, mediante la Carta Social y otras iniciativas.

(9) No obstante, tenemos dificultades para llegar a todos los sectores que componen la clase trabajadora. Estamos avanzado en los sectores feminizados, en los servicios privados y en el sector sociocomunitario. Pero todavía estamos muy lejos de quienes trabajan por medio de ETTs, de las y los becarios, de las trabajadoras de hogar, de las trabajadoras y trabajadores precarios de las empresas pequeñas etc.



(10) No nos faltan ideas ni ganas. Más aún, podemos decir que LAB está siendo precursor en muchos ámbitos, estamos actuando con valentía. Hemos sido las y los primeros en poner en marcha un proceso para repensar el sindicalismo en esta época de precariedad. A diferencia de los demás sindicatos, las mujeres son mayoría en los ámbitos de dirección, pero no nos conformamos con eso: ahora queremos transformar un modelo de sindicato que fue construido principalmente para los hombres de industria. LAB es el único que cuenta con una línea estratégica para euskaldunizar el mundo laboral. El único que, superando la frontera, está estructurado en toda Euskal Herria. Hemos abandonado el sistema de mutuas y hemos llevado la gestión de la salud laboral al sistema público. Hemos dejado de lado las multinacionales informáticas y trabajamos con software libre.

(11) Por tanto, tenemos entre manos una multitud de iniciativas. Quizá demasiadas iniciativas para pocas manos. En consecuencia, tendemos a dispersar las fuerzas con las que contamos. Tenemos un profuso orden del día, pero nos falta la atención suficiente para redondear cada punto.

(12) Por eso, nuestro reto para los próximos años es, junto con organizar a más gente, organizarnos mejor. Puesto que solamente una clase trabajadora bien organizada podrá conseguir grandes objetivos.

2. REPENSANDO LA ORGANIZACIÓN

2.1. Una organización que va desarrollándose

(13) LAB tiene más de cuatro décadas y en este recorrido ha tenido un desarrollo organizativo concreto. Lo que hoy es LAB es, en gran medida, consecuencia de las decisiones tomadas para poder desarrollar nuestro proyecto en los distintos contextos socioeconómicos y políticos. Hay que recordar dos momentos importantes de la última época:

(14) Por una parte, tenemos el 5º Congreso que se realizó en el año 2000. Tras la fase de constitución, LAB abordaba la fase de consolidación, tras superar la barrera histórica del 15% en la CAV, la situó en el 12% en Nafarroa y ese mismo año 2000 constituyó el sindicato en Ipar Euskal Herria.

(15) De estar basado en una estructura territorial, parecido a como lo están las organizaciones políticas, pasamos a desarrollar, junto con la territorial, una organización sectorial que respondía al carácter de sindicato. Asimismo, se estableció una estructura confederal basada en las 17 comarcas. La sectorialización posibilitó al sindicato realizar una acción sindical más efectiva. Le permitió consolidarse como sindicato, manteniendo su carácter sociopolítico.

(16) Para evitar el peligro de dispersión que conllevaba tener siete sectores, se decidió crear tres federaciones a nivel nacional en el 7º Congreso del año 2008. Cada sector mantenía su estructura propia desde el centro de trabajo hasta el nivel nacional y las federaciones constituían un ámbito de coordinación.

(17) La reforma laboral impuesta en el 2012 en Hego Euskal Herria provocó enormes cambios. La negociación colectiva, que, para entonces, daba señales de agotamiento, quedó bloqueada. Ante esto, decidimos situar el eje en la acción sindical en el 2014, lo que conllevó su consecuencia a nivel organizativo. Dimos un salto de los sectores, especializados en la negociación colectiva, a unas federaciones que fuesen capaces de llevar a cabo una acción sindical renovada. Los sectores desaparecieron, salvo en la Federación de Servicios Públicos, donde se han mantenido para poder dar respuesta a la pluralidad y nivel de especialización que existe en ella.

(18) Durante los últimos dos años hemos dado gran importancia a fomentar las federaciones. Cada una ha desarrollado su planificación y organización, con el objetivo de impulsar una acción sindical renovada. Si nos fijamos en los resultados, podemos decir que la decisión que tomamos en el 2014 fue acertada y en este Congreso pretendemos reafirmarnos en ella.

(19) Junto con esto, siguiendo el proceso "Birpentsatzen", "repensando el sindicalismo"¹, vamos a "repensar" también el modelo organizativo, para poder dar respuesta a los retos que se marcan en la ponencia político-sindical.

2.2. Una organización para construir el nuevo sujeto de clase

(20) Dentro del conflicto de clases, los intereses compartidos y el carácter de colectivo han sido el principal punto fuerte del pueblo trabajador. Consciente de esto, el sistema capitalista le ha dado una importancia especial a la estrategia de división del sujeto.

¹"Birpentsatzen" ("Repensando el sindicalismo") es un proceso de reflexión impulsado por LAB y la Fundación IparHegoa durante los años 2015 y 2016. Se llevaron a cabo tres jornadas nacionales y talleres comarcales, y se extrajeron conclusiones en torno a la renovación profunda que necesita el sindicalismo.

(21) Debemos situar dentro de esta estrategia las agresiones y ofensivas que han desplegado, tanto las instituciones públicas, como las organizaciones que representan a la patronal, contra los elementos que constituyen las identidades colectivas. Así como los múltiples intentos para convertir y representar como contrapuestos los intereses que, de por sí, son compartidos: diferenciar a las trabajadoras y trabajadores de empresa principal y subcontratas como de primera y segunda clase; segregar según sexo-género puestos de trabajo masculinizados y feminizados; convertir a las personas migrantes en trabajadoras y trabajadores con menos derechos; situar los derechos lingüísticos de euskaldunes como una amenaza para las y los trabajadores monolingües...

(22) A su vez, en esta estrategia bien organizada de división del sujeto, en los últimos años se han impulsado “**procesos de individualización**” en distintos ámbitos de nuestra vida. Ahí tenemos, por ejemplo, la propuesta de nuevo modelo de relaciones laborales de la patronal.

(23) El sistema neoliberal ha fomentado la idea de que cada cual puede conducir completamente su vida por su cuenta. El concepto ideológico de “autosuficiencia” anula los conceptos de “solidaridad” y de “responsabilidad mutua”, poniendo en peligro la idea misma del estado de bienestar. Pero esta ideología choca con el día a día, ya que no se puede responder o hacer frente a los problemas o conflictos sistémicos que se dan en el mundo laboral o en la sociedad como individuo.

(24) No podemos darle al sistema la capacidad de decidir qué es lo que somos o parte de qué somos. Nos corresponde a nosotras y nosotros decidir quiénes componemos la “clase trabajadora”, el sujeto. Desde ese sujeto limitado que concebimos hoy en día como clase trabajadora, debemos abrir las puertas a una definición amplia, diversa e integradora, que aúne distintas subjetividades.

(25) Es imprescindible observar una visión integral del trabajo, rompiendo la dicotomía que ha implantado el sistema entre trabajo y empleo: no es solamente trabajador o trabajadora quien tiene un empleo en el mercado laboral, quien trabaja en el mercado reglado, quien trabaja para una tercera persona...

(26) Las mujeres que, en el ámbito privado, llevan sobre sus hombros la responsabilidad de los trabajos domésticos y los trabajos de cuidados, son trabajadoras, las trabajadoras domésticas, las trabajadoras sexuales, las y los autónomos que viven con la fuerza de su trabajo, la juventud que entra y sale del mercado laboral, cooperativistas, agricultoras y agricultores, personas migrantes, en desempleo... todas y todos somos y formamos la clase trabajadora de Euskal Herria.

(27) A LAB le corresponde desarrollar propuestas políticas que tengan en cuenta este sujeto amplio y diverso, así como hacer ofertas de lucha y organización. Por tanto, también nos corresponde hacer una oferta organizativa para componer el nuevo sujeto de clase. A esta lógica responden diversas decisiones que se proponen en el punto 3 de este documento:

- a. 3.6. La comunidad de las personas afiliadas: germen de la solidaridad de clase.
- b. 3.6. Ámbitos organizativos de la afiliación: secciones sindicales, confluencias sindicales entre empresas, lugares de encuentro de la afiliación de empresas pequeñas, puntos de reunión en pueblos/barrios.
- c. El sindicato, un instrumento para distintos sectores de trabajadoras y trabajadores: ofertas organizativas, acuerdos de trabajo en común, alianzas.
- d. 3.10. Reforzar la comunicación con las trabajadoras y trabajadores: giras, visitas, puntos telemáticos de información/formación, puntos de información en barrios y pueblos.

2.3. Una organización para una acción socio-sindical integral

(28) El neoliberalismo patriarcal se ha servido bien de las últimas crisis sistémicas, así como de la inestabilidad producida por éstas, para empujar en su ofensiva. Se ha acometido desde el poder económico y político un desmantelamiento generalizado del Estado de Bienestar, que desde una perspectiva de clase considerábamos ya insuficiente, y se ha profundizado aún más en las situaciones de pobreza y exclusión ya existentes, en la opresión específica de las mujeres, en la redistribución desequilibrada de la riqueza...

(29) Las agresiones contra el sistema de pensiones públicas, los desahucios, los recortes en los servicios públicos y en las prestaciones y ayudas sociales, las distintas reformas laborales, las políticas en favor de las privatizaciones... han convertido la pobreza y la precariedad en fenómenos generalizados y estructurales.

(30) Así las cosas, es imprescindible que desarrollemos una acción socio-sindical que tenga en cuenta la dimensión completa de la situación actual. Debemos pasar de situar en el centro el empleo y el mercado laboral a situar la vida y, por tanto, las condiciones de vida. No obstante, en la lucha en favor de unas condiciones de vida dignas, seguirá siendo importante la lucha por los derechos y condiciones laborales, ya que sobre ellos realiza el capital la ofensiva para aumentar su plusvalía.

(31) Situar la vida en el centro conlleva poner en ese centro el trabajo y no solo el empleo, reconociendo y defendiendo todos los trabajos que son necesarios para el sostenimiento de la vida. Pero también que los derechos y las políticas sociales, que son imprescindibles para el modelo que queremos construir, cuenten con otro peso en nuestra práctica sindical.

(32) Situar la vida en el centro también trae consigo un nuevo paradigma en el conflicto de clase. El conflicto no se encuentra ya en los parámetros empleo vs. capital, sino en vida vs. capital, lo que supone tener en cuenta un sujeto de clase más amplio y plural.

(33) El mismo mundo laboral ha cambiado tremendamente. En la medida en que está desapareciendo la realidad del trabajo fijo, va creciendo el número de personas que están entrando y saliendo constantemente en el mercado laboral; son muchas las trabajadoras y trabajadores que, a causa de sus condiciones precarias, no ven el centro de trabajo como un ámbito de organización y lucha; la cantidad de personas que, pese a que tengan trabajo, reciben ayudas sociales va en aumento. Las preocupaciones, los intereses y las necesidades de las trabajadoras y trabajadores son muy variadas y no se limitan siempre al ámbito laboral. Dar respuesta a todas estas necesidades, representar todos estos intereses... es el reto de la nueva práctica socio-sindical.

(34) Para desarrollar y llevar adelante esta acción o práctica socio-sindical integral es necesario adecuar nuestro modelo organizativo, ya que somos conscientes de que el modelo de federaciones actual responde a la lógica del empleo y del mercado laboral y no a la visión integral que acabamos de proponer. Con esta ambición en mente hemos desarrollado los siguientes puntos del capítulo 3:

(35) 3.3. Reforzar las federaciones para hacer un nuevo sindicalismo

(36) 3.4. Un nuevo reto: la estructura de Acción Social

(37) 3.6. Tejer redes locales de la militancia de LAB: puntos de reunión en los pueblos/barrios

2.4. Una organización basada en valores feministas

(38) Nuestro sindicato, al igual que los demás, fue construido por hombres, teniendo en cuenta la realidad de los hombres trabajadores y con el objetivo de dar respuesta a sus necesidades. A medida que las mujeres se iban incorporando al mercado laboral, también el sindicato hizo una reflexión en torno a la necesidad de responder a la situación propia que estas trabajadoras sufrían y puso en marcha instrumentos específicos: la Secretaría de la Mujer, por ejemplo.

(39) Además de en el mundo laboral, LAB, para evitar situaciones de discriminación que sufrían las mujeres dentro del sindicato y para abrir las puertas también a las militantes, puso en marcha un plan de igualdad de oportunidades. Fue el primer sindicato en hacer esto. Esta decisión se tomó en el año 2000, en el contexto del 5º Congreso. Este plan tenía como objetivo principal aumentar la presencia de las mujeres entre la militancia del sindicato y conseguir la paridad, así como situar a las mujeres en los ámbitos de dirección. Aunque este objetivo aún no se haya conseguido totalmente, hay que remarcar que en el sindicato se han dado grandes pasos en ese sentido. Si en el año 2000 de los 101 liberados

a nómina 35 eran mujeres (34%), hoy, de 207, 93 somos mujeres (45%). También es reseñable la presencia que las mujeres han logrado en los órganos de dirección: en la Asamblea Nacional, de 150 integrantes, 62 son mujeres (41%), en el Comité Nacional son 19 entre 31 (61%) y en el Ejecutivo, entre 12 miembros, 7 son mujeres (58%). No podemos olvidar que también contamos con una Secretaria General.

(40) No obstante, de la misma forma que el aumento y la, en cierta manera, "normalización" de la presencia de mujeres en el mercado laboral no ha conllevado un cambio de los principios del mismo, también en nuestro sindicato, el hecho de que se hayan incorporado mujeres y estén situadas en órganos de dirección no ha traído consigo una superación del modelo androcentrista de organización y funcionamiento. Pero es cierto, y así hay que reconocerlo, que nos ha situado en mejores condiciones para abordar ahora ese reto y para dar pasos importantes en nuestra práctica feminista. Es necesario, por tanto, pasar del Plan de Igualdad de Oportunidades a un Plan Feminista valiente y transformador.

(41) Si la reivindicación que hacemos para Euskal Herria es un nuevo sistema basado en la justicia y la paridad y que supere el sistema patriarcal-capitalista basado en la discriminación y la asimetría, debemos ser coherentes y hacer también nosotras y nosotros en el sindicato un transición hacia un modelo que sitúe las vidas y las personas en el centro.

(42) Un modelo que tenga en cuenta las responsabilidades de cuidados, las necesidades, los deseos... de las y los militantes que componemos el sindicato y lo haga compatible con nuestra militancia, de una manera saludable y que merezca ser vivida. Un modelo que se base en el colectivo, en la corresponsabilidad, en la participación, en la cultura comunitaria... al fin y al cabo, que se base en valores feministas.

(43) Decisiones que nos ayudarán en este proceso colectivo de transición:

- a. 3.1. Actualizar los valores que definen el carácter del sindicato: sindicato feminista
- b. 3.2. Volver a abordar la transformación feminista del sindicato: Escuela Feminista, Secretaría Feminista
- c. 3.3. Integrar las políticas transversales en las federaciones
- d. 3.4. Un nuevo reto: la estructura de Acción Social
- e. 3.7. Fortalecer la participación de la militancia en el sindicato
- f. 3.9. Desarrollar las políticas transversales: política feminista

2.5. Una organización para convertir a las trabajadoras y trabajadores en protagonistas del proceso soberanista

(44) Las distintas reformas y decisiones políticas que se han tomado bajo la excusa de la crisis económica han dejado en evidencia la estrategia del poder económico y político. En lugar de un modelo de sociedad que satisfaga las necesidades de la ciudadanía, han hecho una apuesta clara por profundizar en un sistema social basado en la discriminación, la exclusión, la precariedad, la pobreza y el machismo.

(45) Las reformas laborales impuestas por los Gobiernos de París y Madrid han convertido en variables negociables según los intereses de las elites económicas los derechos que a lo largo de la historia han conseguido las trabajadoras y trabajadores, abriendo las puertas a un modelo de redistribución de la riqueza cada vez más desequilibrado y limitando y eliminando los instrumentos de decisión, participación y lucha de la clase trabajadora.

(46) Por si todo esto fuera poco, las políticas públicas realizadas por ambos Gobiernos y las decisiones político-económicas que han tomado han agredido plenamente los derechos sociales de la ciudadanía y nos han colocado en una grave situación de emergencia social, haciendo tambalearse el mismo Estado de Bienestar.

(47) Las decisiones sobre los temas que afectan al día a día de la mayoría social de Euskal Herria, de la clase trabajadora vasca, se toman en ámbitos cada vez más lejanos, con un modelo cada vez más antidemocrático, y se basan en la negación y la imposición. Ante esta situación, cobra más importancia que nunca la lucha en favor del derecho a decidir, comprendiendo y reivindicando este derecho en su sentido más amplio.

(48) Todos estos elementos nos llevan a luchar por otro modelo de sociedad aún con más fuerza. No obstante, para construir un modelo que, situando en el centro la vida y las personas, satisfaga las necesidades de la ciudadanía, de la clase trabajadora, es imprescindible superar los frenos del estatus jurídico-poítico actual y abrir las puertas a un proceso soberanista en Euskal Herria.

(49) Solamente un proceso soberanista unilateral puede posibilitar que vayamos materializando un cambio social que priorice el bienestar de la clase trabajadora y los sectores populares vascos. Estamos hablando, por tanto, de un proceso soberanista popular, de un proceso en el que las trabajadoras y trabajadores seamos los protagonistas indispensables. El sindicato, por una parte, desde posiciones de contrapoder, debe crear condiciones para abrir las puertas al proceso soberanista y asegurar en este proceso la aportación y el protagonismo de las y los trabajadores desde el principio. Por otra, también es labor del sindicato garantizar que ese proceso soberanista-independentista responda a los problemas y necesidades concretas de las trabajadoras y trabajadores. Por tanto, LAB debe ser un instrumento para que la clase trabajadora sea protagonista en el proceso soberanista.

(50) En esta dirección situamos diversas decisiones del capítulo 3:

- a. 3.1. Sindicato independentista: más que una seña de identidad.
- b. 3.1. Sindicato nacional
- c. 3.3. Reforzar las federaciones para hacer un nuevo sindicalismo
- d. 3.4. Un nuevo reto: la estructura de Acción Social
- e. 3.6. Tejer redes locales de la militancia de LAB
- f. 3.8. El sindicato, un instrumento para distintos sectores de trabajadoras y trabajadores

2.6. Una organización para intervenir en la era de la comunicación

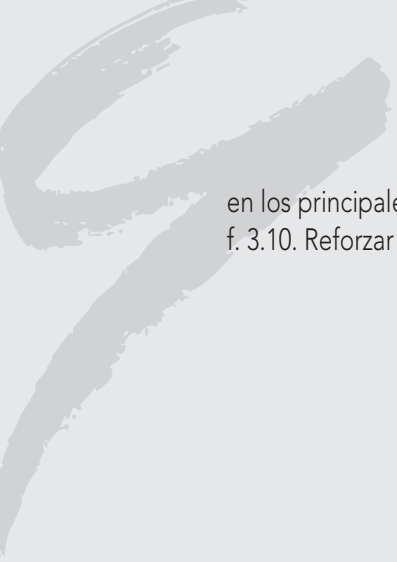
(51) La ofensiva ideológica y mediática que ha desplegado el sistema contra la clase trabajadora y el sindicalismo ha sido brutal. A la vez que destruía, desfiguraba y limitaba completamente los medios e instrumentos de defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora, ha puesto en tela de juicio el valor de su lucha y en duda la efectividad del sindicalismo. Está claro que quiere una clase trabajadora dispersa, desideologizada y desmoralizada, que no le suponga un obstáculo para avanzar en sus pretensiones. Es, por tanto, más importante que nunca activar a las trabajadoras y trabajadores, convertirlos en protagonistas de los cambios que necesitamos como clase y como pueblo. Para ello, debemos estar cerca de ellas y ellos, sustentarlos ideológicamente y poner en marcha una comunicación/dialéctica de doble dirección.

(52) La "era de la comunicación" globalizada actual ha puesto sobre la mesa la posibilidad de llegar a lugares y personas que hasta ahora no llegábamos, ha puesto en marcha nuevos medios para propagar información, ha abierto puertas y resquicios para superar la distancia física y psicológica... debemos servirnos, por supuesto, de todo esto.

(53) Lo haremos dando siempre gran valor a la comunicación directa y haciendo una apuesta por ella. Ya que somos conscientes de la importancia que tiene estar frente a frente con las trabajadoras y trabajadores, que escuchen nuestro mensaje de nuestros labios, que vean que nos acercamos a sus centros de trabajo, que nos sientan cerca...

(54) El reto es preparar al sindicato para que aborde una estrategia comunicativa integral, planificada y efectiva. Estamos hablando de dar una nueva dimensión a nuestra estrategia comunicativa. Al fin y al cabo, la intención es multiplicar y reforzar las vías de comunicación con las trabajadoras y trabajadores y, con esto en mente, planteamos las siguientes decisiones del capítulo 3:

- a. 3.5. Nueva política de afiliación
- b. 3.6. Tejer redes locales de la militancia de LAB
- c. 3.7. Activar/fortalecer la vida interna del sindicato: comunicación interna, ofertas formativas, espacios de participación y debate, procesos de decisión
- d. 3.7. Fortalecer los marcos generales de reflexión y decisión
- e. 3.10. Reforzar la comunicación con las trabajadoras y trabajadores: integrar la responsabilidad de comunicación



en los principales ámbitos del sindicato

f. 3.10. Reforzar la comunicación con las trabajadoras y trabajadores: Reforzar las vías de comunicación directa

3. PRINCIPALES DECISIONES

(55) El el 1º artículo de los estatutos de LAB se resumen nuestras señas de identidad. La apuesta político-sindical que hacemos en este 9º Congreso requiere la actualización de las mismas. Ya que, manteniendo el patrimonio de 40 años, vamos a abordar un nuevo momento: nuestro momento².

3.1. Actualizar los valores que definen el carácter del sindicato

3.1.1. Sindicato feminista: salto a una práctica feminista

(56) LAB se considera un sindicato feminista y, por tanto, hace suyos los valores del feminismo, entre otros, situar en el centro la vida y su sostenibilidad, reivindicar el reconocimiento y reparto del trabajo reproductivo, visibilizar y luchar contra todos los tipos de violencia contra las mujeres y las relaciones de poder ocultas, poner en valor la colectividad y el trabajo comunitario, defender una paridad real más allá de la igualdad formal. Nuestro reto es materializar esos valores en la organización y en la práctica del sindicato. En este sentido, fomentar una transformación feminista será una de las apuestas organizativas principales para los próximos años. Teniendo en cuenta la dimensión de este cambio, le dedicamos un punto específico, el 3.2.

3.1.2. Sindicato nacional, capaz de intervenir en los tres ámbitos

(57) LAB es el único sindicato organizado en las siete provincias. Debe ser capaz de responder ante la realidad de dos Estados y tres administraciones. Se dio un importante paso en ese sentido en el 7º Congreso, al crear las vocalías de Nafarroa e Ipar Euskal Herria e integrarlas en el Ejecutivo. En este 9º Congreso vamos a proponer una segunda medida: crear espacios para reflexionar sobre la realidad de Nafarroa e Ipar Euskal Herria. Estos ámbitos de reflexión estarán bajo la dinamización del Ejecutivo y al servicio del Comité Nacional, ya que estos dos marcos son los que tienen competencia para tomar decisiones sobre las líneas principales de LAB. El Comité Nacional concretará la composición y la frecuencia de cada uno. Asimismo, pueden organizarse ámbitos de reflexión puntuales para cualquier otra provincia (sea Araba, Bizkaia o Gipuzkoa).

(58) No obstante, ser un sindicato nacional implica mucho más que tener la capacidad de responder a las tres distintas realidades. LAB debe hacer tres aportaciones importantes para estructurarnos y cohesionarnos como nación: primero, reforzar el conocimiento y solidaridad mutuas sobre las luchas y la realidad que vivimos tanto en Hegoalde como en Iparralde; segundo, dar una respuesta eficiente a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores que viven en un lado de la frontera y trabajan en el otro; y tercero, elaborar alternativas que sean válidas para toda Euskal Herria, tanto en Hegoalde como en Iparralde. Para desarrollar los dos primeros puntos, LAB pondrá en marcha el proyecto "Euskal Herria mugaz gaindi" (Euskal Herria por encima de las fronteras). El tercero, sin embargo, es un compromiso que adopta la dirección; para ello, será de ayuda integrar a personas de los distintos territorios en los marcos confederales, además de en el Ejecutivo.

3.1.3. Sindicato de contrapoder, objetivo: crear poder popular

(59) LAB es un sindicato de clase, es decir, un sindicato que defiende los intereses de toda la clase trabajadora. Y, para ello, debe fomentar el contrapoder de la clase trabajadora para hacer frente al poder del capital, que, durante las últimas décadas, se ha intensificado. Para ser contrapoder, antes de nada, es imprescindible la conciencia de clase; y, después, una práctica sindical de lucha impulsada desde esa conciencia.

² Los estatutos se renovarán conforme a las decisiones que se tomen en el Congreso. El Comité Nacional propondrá una nueva redacción a la Asamblea Nacional y esta última asegurará que sea acorde con lo decidido en el Congreso y le dará curso.

(60) Solamente mediante la organización y la lucha puede lograrse el empoderamiento de la clase trabajadora, así como la transformación de las condiciones de trabajo y de vida. No rechazamos llegar a acuerdos, pero sabemos que los acuerdos que no conllevan una lucha previa suelen ser malos acuerdos. Queremos conseguir acuerdos que hagan posible la transformación de las condiciones de trabajo y de vida. La clave para ello son la organización y la lucha.

(61) Queremos actuar como contrapoder, pero no nos conformamos con eso. Nuestro objetivo es pasar de ser contrapoder en los regímenes capitalistas de Francia y España a ser poder popular en una Euskal Herria soberana. No hay que esperar a un día D para eso. Dentro del proceso soberanista, nuestro continuo ejercicio será, desde las posiciones de contrapoder actuales, fomentar el poder popular futuro.

3.1.4. Sindicato independentista: más que una seña de identidad

(62) El Estado es un instrumento político. Puede utilizarse para garantizar la soberanía del pueblo. O para poner la soberanía del pueblo bajo los intereses del capital. Los dos Estados que someten a Euskal Herria, tanto el español como el francés, están diseñados para el segundo objetivo. LAB reivindica la independencia, no solo para que Euskal Herria cuente a nivel internacional con la mayor expresión política posible como nación, sino también para construir un nuevo Estado que garantice la soberanía del pueblo. Ése es el camino que LAB defiende para transformar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras y trabajadores vascos.

(63) Para LAB independentismo e internacionalismo son las dos caras de la misma moneda. Defendemos un nuevo mundo compuesto por pueblos y personas soberanas ante el pillaje imperialista dirigido por los bloques capitalistas. Llevamos a la práctica la solidaridad internacionalista con el resto de pueblos trabajadores que luchan por ese objetivo. Y luchar en nuestro pueblo por ese objetivo es el compromiso que adoptamos para crear un mundo nuevo.

(64) En este sentido, LAB hace una oferta sindical independentista, tanto a las trabajadoras y trabajadores abertzales, como no abertzales, que quieran un nuevo marco (al fin y al cabo, un Estado) que transforme sus condiciones de trabajo y de vida y que garantice la soberanía popular. Es necesario materializar esa oferta independentista en práctica independentista. De esta manera, además de intentar conseguir mejoras concretas por medio de la acción sindical, LAB hará visibles los topes estructurales establecidos por ambos Estados para dignificar las condiciones de trabajo y de vida (legislación laboral, sistema de pensiones, normas estatales sobre los servicios públicos) y compartirá la necesidad de superar los mismos, promoviendo una decantación independentista de la clase trabajadora vasca. Las y los militantes de LAB que son referenciales en el centro de trabajo deben acompañar de un discurso independentista su práctica sindical concreta. Asimismo, la fundación Ipar Hegoa dará un nuevo impulso a la línea comenzada en torno a la posibilidad y la necesidad de un Estado propio.

3.1.5. Sindicato socialista. Hacia el ecosocialismo.

(65) LAB se ha reivindicado como sindicato sociopolítico, para diferenciarse de los sindicatos que se limitan a la mejora de las condiciones laborales sin poner en cuestión el sistema capitalista. Podríamos decir más en lo que se refiere a esto: LAB es un sindicato socialista, en la medida en que pretende construir una alternativa socialista que supere el Capitalismo. Así como con el resto de nuestras señas de identidad, el reto consiste en llevar a cabo una práctica socialista en el día a día: hacer una denuncia activa de todas las clases de injusticia y explotación; poner en práctica la solidaridad de clase; hacer una crítica de las mil caras del capitalismo; intentar impulsar alternativas, en lugar de reforzar el Capitalismo, mediante nuestro modelo de vida y consumo.

(66) En los últimos tiempos se ha venido agregando el prefijo "eco-" al término socialismo. De hecho, el Capitalismo, además de constituir un sistema basado en la explotación de las trabajadoras y trabajadores, es un sistema que pone en peligro la supervivencia de la vida y de la Tierra. Estamos sufriendo una terrible crisis ecológica que, de seguir por ese camino, va a acrecentarse: sequías, fin de recursos fósiles, contaminación, cambio climático... Las consecuencias de la crisis ecológica y las guerras imperialistas para hacerse con los recursos, que van disminuyendo, pueden provocar la muerte de millones de personas en las próximas décadas. La única manera de hacer frente a esto consiste en superar el sistema capitalista y en poner en vigor un sistema socialista que tenga como objetivo la sostenibilidad de la vida.

(67) LAB coincide con las bases del ecosocialismo y revisará su práctica sindical según esas bases en los próximos años. El reto es vincular el empleo, en lugar de con el nivel de producción, con el trabajo socialmente necesario y el reparto de la riqueza. Habrá que crear una cultura sindical ecosocialista para ello. Debemos ir cambiando las posturas individuales y colectivas, llevando a cabo una transición. Por eso decimos que vamos a mover el sindicato hacia el ecosocialismo, conscientes de que será un proceso lleno de contradicciones.

3.1.6. Sindicato euskaldun y euskaltzale

(68) El capital gusta de la uniformación y banalización cultural, en tanto que le es útil para deslocalizar la producción, promover el consumo de masas y centralizar el poder. En la perspectiva de la construcción de una alternativa socialista, no obstante, es fundamental proteger y fomentar el patrimonio lingüístico y cultural mundial. El euskara nos hace euskaldunes; pero, además, el euskara es también un activo para construir otro mundo. Por ello, la lucha a favor de los derechos lingüísticos es parte de la lucha de las trabajadoras y trabajadores. LAB se reafirma en su compromiso por conseguir una Euskal Herria euskaldun compuesta por ciudadanas y ciudadanos plurilingües y dará un nuevo impulso a la euskaldunización del mundo laboral (al proyecto LanEus).

3.1.7. Autonomía del sindicato: garantía de los intereses de clase en el proceso de liberación

(69) LAB reivindica su autonomía ante cualquier partido político, institución o grupo de presión y se somete únicamente a las resoluciones adoptadas por sus órganos de dirección. Así se recoge en los estatutos. Pero la autonomía de LAB, además de ser una característica organizativa, también es un activo para el proceso soberanista que hay que abrir en Euskal Herria.

(70) Para avanzar en la liberación nacional, social y feminista, LAB hace una apuesta por poner en marcha un proceso soberanista, que permita transformar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras y trabajadores. Como el camino debe ser según el objetivo, ese proceso necesita una agenda social fuerte. Influir en esa agenda social o, dicho de otra manera, defender los intereses de clase en el proceso soberanista, será la vocación de LAB. Y, según eso, establecerá sus alianzas.

3.1.8. Proyecto estratégico y modelo sindical: diversidad interna del sindicato

(71) El proyecto estratégico de LAB es claro: conseguir un Estado independiente, socialista, feminista y euskaldun, como instrumento de liberación completa de la clase trabajadora vasca. Ése es el horizonte común del ámbito sociológico denominado como izquierda abertzale. Y muchas y muchos trabajadores se han unido a LAB por su adhesión a ese proyecto estratégico.

(72) Sin embargo, muchas y muchos otros trabajadores, aunque no coincidan en su totalidad con ese proyecto estratégico, se han convertido en parte del sindicato como delegadas o delegados, afiliación o militancia, atraídos por el modelo sindical solidario y luchador de LAB. También hay trabajadoras y trabajadores que acuden a LAB en busca de asesoría.

(73) Esa diversidad interna es enriquecedora y hay que cuidarla. Pero eso no quiere decir que el debate social y político tenga que quedarse fuera del sindicato, ni mucho menos. Al contrario, LAB reforzará los espacios de reflexión sobre temas sindicales, sociales y políticos en su base social, para, por medio de reflexiones conjuntas, ir tejiendo puntos de vista y propósitos comunes.

3.2. Volver a abordar la transformación feminista del sindicato

3.2.1. Traer al centro la vida y las personas

(74) Los pasos que ha dado nuestro sindicato hasta el momento no han sido pequeños: somos el primer sindicato que puso en marcha un plan de igualdad de oportunidades, el único que tiene órganos de dirección paritarios, el primer sindicato que ha tenido como Secretaria General a una mujer y, de momento, el único.

(75) Poniendo en valor nuestro recorrido feminista y los pasos que hemos dado hasta el momento y conscientes de las condiciones que hemos creado para seguir avanzando, creemos que es el momento de volver a abordar la transformación feminista del sindicato. De hecho, aunque sea un gran logro que seamos un sindicato cada vez más paritario, todavía el modelo de nuestra organización continúa siendo completamente androcéntrico.

(76) Es el momento de que nosotras y nosotros, comenzado por nuestra casa, empecemos a construir ese nuevo modelo de sociedad que hemos reivindicado tantas veces en nuestro discurso. También en el sindicato debemos hacer una transición desde un modelo que sitúa el empleo en el centro a otro que sitúe en ese centro las personas y la vida.

(77) El poner la vida y las personas en el centro conlleva poner en discusión nuestras maneras actuales de funcionar y trabajar. El reto consiste en tomar en cuenta las necesidades de las personas y nuestras responsabilidades de cuidados y poner en marcha un modelo de militancia más saludable y que merezca ser vivido y que permita que las necesidades personales y de cuidados sean compatibles con la militancia/trabajo.

(78) Queremos dejar claro que estamos hablando de un modelo de militancia basado en la colectividad, por lo que una militancia basada en los valores neoliberales e individualistas que corresponden a la sociedad posmoderna actual no debe tener lugar en nuestra organización. Situar la vida y las personas en el centro no supone que se tenga como única referencia la vida de cada cual y basar la militancia en el voluntarismo, sino todo lo contrario.

(79) El modelo que pretendemos impulsar tiene en cuenta la militancia cualitativa, más que la cuantitativa, es decir, que debe ser medida, más que según las horas que dedicamos, según su eficacia. Esto debería conllevar hacer una revisión y convertir en más efectivos nuestros métodos de trabajo, horarios...

(80) Tenemos claro que este cambio de modelo no se va a producir de un día para otro, sino que será necesario un proceso de transición, y que tendremos que ir sistematizando, planificando y evaluando dicho proceso. Por eso, tal y como en su momento hicimos con el Plan de Igualdad de Oportunidades, ahora pondremos en marcha el "Plan Feminista" y el "Plan para que todas y todos vivamos mejor" para dirigir y guiar esta transición.

3.2.2. Actualizar nuestra práctica feminista

(81) También es importante que el proceso que realicemos dentro del sindicato tenga su reflejo en el exterior, en nuestra acción sindical, en nuestros discursos, reivindicaciones, en nuestra práctica...

(82) El sindicato ha cambiado; además de que las mujeres tengan cada vez más presencia, el compromiso del sindicato con el feminismo es cada vez más fuerte. El mismo feminismo ha sufrido una evolución evidente. Por una parte, se ha avanzado mucho en propuestas y alternativas y, por otra, las alianzas estratégicas que se han formado en el feminismo en Euskal Herria han conseguido que éste cuente con un lugar en la agenda político-sindical. Las distintas evoluciones hacen necesario que actualicemos y adecuemos nuestra práctica feminista, que la preparemos para responder a los nuevos retos que pretendemos conseguir.

(83) Para ello, es imprescindible formar y poner en marcha una "Secretaría Feminista" que supere la actual Secretaría de la Mujer. Las funciones de la Secretaría Feminista serán, entre otras, desarrollar un discurso político-sindical feminista del sindicato, adecuar la práctica feminista y concretar nuevos retos, introducir en la acción sindical la práctica feminista, profundizar en las alianzas que mantenemos con el movimiento feminista... Y, para eso, será fundamental tejer una red de mujeres militantes que sean aliadas de la Secretaría.

(84) Garantizar la práctica feminista del sindicato y dar nuevos pasos en esa práctica, sin embargo, no es solamente función de la Secretaría Feminista o de las mujeres del sindicato. Avanzar en este reto es responsabilidad de todas y todos los militantes que integramos el sindicato, tanto de hombres como de mujeres. Para ayudar en este proceso, para empoderar a las mujeres del sindicato, para formar en el feminismo a nuestros hombres y mujeres militantes, vamos a poner en marcha en el sindicato una Escuela Feminista.

3.3. Reforzar las federaciones para hacer un nuevo sindicalismo

3.3.1. Funciones

(85) Las federaciones son el instrumento del sindicato para la acción sindical. Asimismo, tienen la responsabilidad de desarrollar en los centros de trabajo la planificación nacional diseñada por el Comité Nacional y las Secretarías Comarcales.

(86) Les corresponde adecuar la acción sindical integral de LAB a cada ámbito y ponerla en marcha. En este momento en que el mundo laboral está cambiando tanto, en que las reformas laborales han hecho tambalear las bases de la negociación colectiva, hay que desarrollar una acción sindical imaginativa, valiente e innovadora. Sabiendo siempre que conseguir la concienciación y la implicación de las trabajadoras y trabajadores es la condición básica para que cualquier acción sindical sea exitosa.

(87) Realizar un diseño cerrado y pretender aplicarlo en todos los sitios nos conduce al fracaso. Por eso, las federaciones deben tener la capacidad de, basándose en los criterios confederales comunes, desarrollar su acción sindical. Teorizar, tomar decisiones, hacer planificaciones, llevarlas a la práctica, evaluar y teorizar de nuevo; necesitamos un proceso creador continuo.

(88) Así, para poder hacer todo esto, es estratégico reforzar las federaciones. Cuando hablamos de “federación” no nos referimos a la estructura, sino al conjunto de las personas afiliadas, delegadas y liberadas de un ámbito. En este sentido, hay que fortalecer la línea que va desde cada centro de trabajo hasta el nivel nacional, hay que estrechar la unión de la afiliación y la estructura de cada federación y también hay que trabajar la proyección exterior de ésta.

(89) Como hemos mencionado, se necesitan criterios comunes que se desarrollen en todas las federaciones. El Comité Nacional y la Asamblea Nacional establecerán estos criterios comunes, en el sentido en que decida la afiliación por medio del Congreso. La Comisión de Acción Sindical que agrupa a las tres federaciones y su responsable, la Secretaria o Secretario de Acción Sindical se ocuparán de ordenar el debate sindical diario, analizando continuamente las necesidades, obstáculos y posibilidades que se presentan en la práctica.

3.3.2. Distribución de las federaciones

(90) Las federaciones de LAB son tres: Federación de Servicios Privados, Federación de Industria y Federación de Servicios Públicos.

(91) En la Federación de Servicios Privados se encuentra aquello conocido como tercer sector, principalmente. En esta federación la mayoría son sectores feminizados y, a su vez, precarizados y, por ello, le corresponde el liderazgo en la lucha contra la precariedad. Para ello, tiene como retos hacer frente a la dispersión de centros y lugares de trabajo y aumentar la conciencia sindical.

(92) En la Federación de Industria, por el contrario, se concentran principalmente las actividades del segundo sector. Salvo excepciones, son ámbitos primordialmente masculinizados. Aunque, hasta el momento, existían condiciones de trabajo más estables, el proceso de precarización tiene cada vez más influencia, a consecuencia de las cadenas de subcontratación y las dobles escalas. Aunque en este ámbito la negociación colectiva mantiene peso, a raíz de la reforma laboral, es evidente la necesidad de llevar a cabo una acción sindical renovada.

(93) La Federación de Servicios Públicos, por último, tiene un carácter especial, ya que dentro de la federación existen cinco sectores: Sanidad, Educación, Administración, Local y Foral y Sociocomunitario. El reto principal que tenemos por delante es, junto con el desarrollo de cada sector, organizar marcos federales desde las comarcas hasta el nivel nacional. Esto debe permitirle llevar a cabo como federación la lucha a favor del sector público.

3.3.3. Sectorialización

(94) Qué sector o subsector debe situarse en cada federación es un tema que suscita muchas opiniones en nuestro

sindicato. Tras el 9º Congreso, se revisará la sectorialización vigente y el Comité Nacional hará una propuesta al Intercongresual, para que éste tome una decisión.

3.3.4. Organización y modo de funcionamiento

(95) Cada federación debe tener su planificación propia, a dos niveles: por una parte, la planificación de acción sindical, es decir, el mapa de las luchas que queremos comenzar, reforzar y ganar en los centros de trabajo; y por otra, la planificación organizativa, una hoja de ruta para impulsar y desarrollar a medio plazo la federación. De esta forma, en el grupo de trabajo nacional de la federación, hay que prever, por lo menos, estas funciones: una persona responsable de la federación, una persona adjunta que se ocupe de la organización y una que haga el seguimiento de la acción sindical.

(96) En cada comarca habrá una persona responsable por cada federación, salvo en las comarcas pequeñas, en las que habrá que decidir fórmulas específicas. Estas personas responsables de la federación dinamizarán los distintos ámbitos de la federación que existen en la comarca (grupo de trabajo de la federación, asamblea de delegadas y delegados...). Por otro lado, todas las personas responsables comarcales de la federación y los grupos de trabajo nacionales formarán el Comité Nacional.

(97) La salud laboral es un eje primordial para LAB. Más que crear una estructura paralela, nuestra apuesta es trabajar la salud laboral desde las federaciones. Para ello, cada federación debe desarrollar una planificación y dinámica propias de salud laboral, dotando de criterios y medios a las delegadas y delegados de prevención. Con este objetivo, habrá una persona responsable de salud laboral, tanto en la Federación de Industria, como en la Federación de Servicios Privados. En el caso de la Federación de Servicios Públicos, cada sector contará con una persona responsable de salud laboral.

(98) Por último, en las tres federaciones hay que tomar medidas para integrar las políticas transversales en la acción sindical. Ya hemos comenzado ese proceso en lo referente a salud laboral y ahora hay que abordar el desarrollo de las otras dos líneas transversales, cada una en su nivel: el plan feminista y el euskara. Tanto en el Comité Nacional Federal como en los grupos de trabajo comarcales de las federaciones hay que concretar quién y cómo se van a trabajar estas tres líneas transversales.

3.4. Un nuevo reto: la estructura de Acción Social

(99) Hasta el momento, LAB ha contado con una potente Comisión Socioeconómica a nivel nacional. En este Congreso vamos a dar un salto para crear toda una estructura de acción social, desde el nivel local hasta el nacional. La estructura de Acción Social contará con su organización, planificación y proyección propias, tal y como tienen las federaciones. Asimismo, algunos elementos de esta planificación se incluirán en la planificación confederal y, por tanto, serán trabajados por todo el sindicato. Algunas líneas de actuación las llevará adelante como LAB y otras en conjunto con otros agentes, por ejemplo, dentro de la Carta de los Derechos Sociales de Euskal Herria.

3.4.1. Funciones

(100) Para desarrollar una acción socio-sindical integral, además de luchar por la transformación de las condiciones laborales en los centros de trabajo, LAB tiene otras tres funciones:

(101) Por una parte, debe luchar por la transformación de las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores, comarca a comarca y pueblo a pueblo. Pensiones, atención sanitaria, educación, vivienda, libertad sexual o los cuidados son necesidades y derechos que tenemos la clase trabajadora. Conscientes de que la ofensiva del capital, además de en la precarización del trabajo, se basa en el recorte y la mercantilización de estos derechos, debemos organizar una lucha socio-sindical de la envergadura suficiente para hacerle frente. Esta lucha se desarrollará principalmente en pueblos y barrios por medio de la estructura de Acción Social, aunque diversas reivindicaciones, propuestas o iniciativas deberán tener su reflejo en los centros de trabajo, según se establezca en la planificación confederal.

(102) Por otra, LAB debe llevar las luchas del mundo laboral a los pueblos y barrios. Estas luchas debemos ganarlas en los centros de trabajo, pero activar el apoyo del pueblo trabajador será importante para conseguir mejores condiciones a la hora de ganar en las empresas: movilizaciones en favor de las trabajadoras y trabajadores de industria que están en lucha, boikot ante los establecimientos de comercio que han tomado medidas contra las trabajadoras y trabajadores, muestras de solidaridad de las personas usuarias para con las trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos en huelga... Son las federaciones las que deben ser precursoras de estas iniciativas; en la medida en que la estructura de Acción Social vaya fortaleciéndose, podrá ayudar en esto, pero, en un primer momento, su prioridad serán las condiciones de vida.

(103) Por último, la lucha en favor de las condiciones de trabajo y de vida deben situarse en la estrategia transformadora por un nuevo modelo de sociedad, ya que, para dar una solución estructural a los problemas de la clase trabajadora es necesario un cambio profundo: un Estado soberano que propiciaría el desarrollo de la Carta de los Derechos Sociales de Euskal Herria. Desarrollar esta función le compete a la estructura de Acción Social, junto con el núcleo confederal (Comité Nacional, Secretarías Comarcales).

3.4.2. Organización

(104) Vamos a organizar una estructura de Acción Social pueblo a pueblo y barrio a barrio. En algunos casos, constituiremos una red de militantes que tengan interés en desarrollar la dinámica social y la pondremos en marcha. En los lugares donde haya condiciones para ello, en cambio, formaremos grupos estables, como Grupo de Acción Social. Estos grupos tomarán el relevo de lo que han sido las asambleas de pueblo o "herri biltzarra". Lucharán por unas condiciones de vida dignas de las trabajadoras y trabajadores en el pueblo o barrio correspondiente, por una parte; y, por otra, ayudarán a llevar la problemática de las condiciones laborales a los pueblos o barrios, en trabajo conjunto con las federaciones.

(105) Para coordinar los grupos o redes de los pueblos, se pondrá una persona responsable de Acción Social en cada comarca; en las capitales, por lo menos, estas personas estarán liberadas expresamente con esta función y, además de organizar la estructura de acción social de la capital, coordinarán las iniciativas sociales a nivel provincial. Asimismo, se establecerá una persona responsable de dinamizar las estructuras territoriales de acción social a nivel de Euskal Herria, el o la Responsable Territorial de Acción Social.

(106) Por otro lado, siguiendo el testigo de la Comisión Socioeconómica, habrá responsables de ámbitos de trabajo (y, en algunos casos, grupos dinamizados por estas personas) a nivel nacional, por lo menos en los siguientes temas: Carta Social, ecosocialismo, políticas públicas (CAV, Navarra, Ipar Euskal Herria) y personas pensionistas. Estas personas, junto con el o la Responsable Territorial de Acción Social, constituirán el Grupo Nacional de Trabajo de Acción Social, que será dinamizado por la persona Responsable de Acción Social.

(107) De esta manera, tanto las personas responsables comarcales como las personas responsables de ámbitos de trabajo se reunirán en el Comité Nacional de Acción Social.

3.5. Nueva política de afiliación: política estable y planificada

3.5.1. La afiliación, base para un sindicalismo transformador: poner en valor, extender y activar

(108) La clase trabajadora constituyó los sindicatos para poder materializar la solidaridad y el conocimiento mutuo de una manera efectiva. Y la afiliación al sindicato fue la forma de instituir el sindicato. Sin afiliación no habría habido sindicato. Sin autonomía económica, no hay sindicato autónomo.

(109) También hoy en día la afiliación es un instrumento fundamental para poder hacer frente a la época de precariedad que el capital ha impuesto contra las trabajadoras y trabajadores. Aisladas y aislados, la clase trabajadora lo lleva claro; nuestra fuerza reside en el colectivo. La afiliación es una condición indispensable para ser un contrapoder. Afiliarse es imprescindible para cualquiera que pretenda generar cambios sociales y políticos.

(110) Con la nueva política de afiliación pretendemos ponerla en valor. Y, en consecuencia, debemos reconocerles a las afiliadas y afiliados atención, servicios y derechos específicos. Concretamente estos que se mencionan aquí:

(111) • Formar parte de la comunidad de LAB

(112) • La posibilidad de tomar parte en los ámbitos organizativos de LAB: sección sindical, red sindical, etc.

(113) • Derecho a tener voz y voto en las decisiones de LAB, tanto en el centro de trabajo, como a nivel de sindicato

(114) • Medios específicos de información y formación: distintos soportes informativos, Iraultzen, escuela virtual, Escuela Feminista

(115) • Poder servirse de los medios de LAB para la defensa de las y los afiliados y poder hacer frente a su situación: borroka kutxa, para paliar los daños económicos que devengan de multas, penas o huelgas; asesoría integral. Cuando hablamos de asesoría integral, nos referimos, además del ámbito jurídico, también a otros temas: asesoría en materia de salud laboral, atención especializada en casos de acoso sexual, información básica para hacer frente a las consecuencias psicosociales causadas por desahucios o situaciones laborales traumáticas.

(116) LAB impulsará la afiliación de una manera continua, como ingrediente imprescindible de su modelo organizativo y su acción sindical. Asimismo, realizará en momentos puntuales campañas de afiliación, tanto en los centros de trabajo como a nivel social.

3.5.2. La afiliación en los ámbitos sindicalizados

(117) En los ámbitos sindicalizados hay que intentar de una manera especial poner la afiliación en valor. De hecho, en diversos lugares la importancia de estar afiliada o afiliado se ha relativizado, es decir, a las personas simpatizantes de LAB se les han reconocido la misma atención y los mismos derechos, estén o no afiliadas. Han participado igualmente en las secciones sindicales las personas afiliadas y las simpatizantes; han recibido la misma información y atención. Y, en consecuencia, muchas y muchos simpatizantes no ven la necesidad de afiliarse.

(118) El valor de la afiliación se devalúa de esta manera. Hay que cuidar a las y los simpatizantes, por supuesto, pero sin igualar a estas personas con la afiliación. Reconocer una atención y unos derechos específicos a la afiliación es una manera de ponerla en valor. Y de invitar a las y los simpatizantes a que se afilien. Como hemos dicho anteriormente, sin afiliación no hay posibilidad de realizar un sindicalismo transformador; sin afiliación, LAB no tendrá la suficiente fuerza como para ser contrapoder.

3.5.3. La afiliación en los ámbitos no sindicalizados

(119) Existen diversos ámbitos que carecen de tradición sindical, principalmente en los servicios privados precarizados y en el sector sociocomunitario. En estos el primer reto es mostrar la necesidad del sindicalismo. En algunos casos, LAB acude a uno de estos centros de trabajo con la propuesta de hacer elecciones sindicales. En otras ocasiones, nos llega desde el centro de trabajo una pregunta o petición en torno a una situación concreta. En estos casos, debemos mostrar la necesidad del sindicalismo antes de nada y hacer hincapié en la importancia de estar afiliada o afiliado.

3.5.4. Cuotas de afiliación: para dar respuesta a las distintas situaciones

(120) Hasta ahora nos hemos ocupado de la necesidad de afiliarse, pero también debemos hablar de la posibilidad para ello. De hecho, hay trabajadoras y trabajadores que, a raíz de su situación laboral, tienen dificultades económicas. Para hacer frente a esto, el sindicato ofrece distintos tipos de cuotas, adecuadas a la situación laboral de las trabajadoras y trabajadores. Según la situación que vaya creando el proceso de precarización, LAB irá desarrollando su sistema de cuotas, garantizando siempre la viabilidad económica, ya que más del 90% de nuestros ingresos procede de las mismas.

3.6. Tejer redes locales de la militancia de LAB: la comunidad de afiliadas y afiliados y los ámbitos para su organización.

3.6.1. La comunidad de afiliadas y afiliados: germen de la solidaridad de clase, estímulo para un nuevo modelo

(121) La persona que se afilia a LAB se convierte en parte de una red de solidaridad y de protección mutua. Su aportación económica y, en muchas ocasiones, militante es una aportación para la defensa de las y los demás. Y, de la misma forma, la aportación del resto de afiliadas y afiliados es un instrumento para su propia defensa.

(122) En los momentos en que surgieron los sindicatos el carácter de las redes de solidaridad era muy visible. Con el tiempo, según los sindicatos iban creciendo y haciéndose más sólidos, este carácter ha ido difuminándose. La conciencia de las redes de solidaridad, de la comunidad, se ha debilitado.

(123) Para hacer frente a la época de lucha que tenemos por delante, es importante recuperar el carácter de comunidad. La solidaridad debe ser nuestro valor básico. Y es necesario materializar en la práctica este valor, dando una atención especial a aquellas personas que se encuentran en las peores condiciones. Las trabajadoras y trabajadores con un empleo estable deben preocuparse por las y los eventuales; quienes trabajan en la empresa principal, por quienes lo hacen en las subcontratas o mediante ETTs.

(124) Asimismo, si las y los integrantes de LAB están inmersos en un conflicto laboral en una empresa, la preocupación de la afiliación de esa comarca debe ser ayudar a que tengan éxito en su lucha. Más aún, debería ser corriente que se les prestase ayuda más allá del ámbito laboral. Por ejemplo, si una persona afiliada de nuestra empresa o de nuestro pueblo se encuentra en un proceso de desahucio, el resto de integrantes de LAB deberían darle su apoyo.

(125) Por otra parte, la comunidad de afiliadas y afiliados de LAB, además de servir para el apoyo y ayuda mutuos, también puede resultar un estímulo para un nuevo modelo. Por ejemplo, si la afiliación de LAB pasásemos de ser clientes de las multinacionales energéticas y nos hiciésemos participantes de las cooperativas energéticas, dotaríamos de enorme impulso al proceso de construcción de un nuevo modelo en Euskal Herria. O si consumiésemos la producción agraria local de Euskal Herria, ayudaríamos a impulsar el primer sector, en la vía de la soberanía alimentaria.

(126) Este planteamiento no lo hacemos desde un punto de vista corporativo, sino transformador. Nuestro objetivo es recomponer el sujeto de clase, fortalecer la comunidad trabajadora. Y para llegar a ello, tenemos que empezar por nuestra casa. Reconstruyendo el sujeto de clase entre las y los miembros de LAB, haciendo frente a las dificultades y contradicciones que hay para ello, acumulando experiencias y enseñanzas, haremos nuestra aportación a la recomposición de la clase trabajadora vasca. Siendo ejemplares ante las trabajadoras y trabajadores ganaremos credibilidad.

(127) Por eso decimos que la comunidad de LAB debe ser el germen de la solidaridad de clase y el aliciente para un nuevo modelo.

3.6.2. Ámbitos de organización de la afiliación de LAB

(128) Para poner en práctica nuestra acción sindical y para impulsar el proceso de transformación, la clave reside en organizar a la mayor cantidad de afiliadas y afiliados de la manera más efectiva posible. Hay que adaptar los espacios de organización según las condiciones de cada lugar, apartándonos de esquemas rígidos. Éstos son los ámbitos organizativos básicos para la afiliación que prevé LAB:

Sección sindical

(129) Es el ámbito para organizar de una manera constante a la afiliación de LAB dentro de un centro de trabajo. Hay que establecer entre las afiliadas y afiliados unas normas de funcionamiento de la sección sindical, entre otras: la periodicidad de las asambleas de afiliadas y afiliados; las funciones y periodicidad de los grupos de trabajo, si los hubiese; reparto de responsabilidades; instrumentos para la comunicación interna; instrumentos para la comunicación con las trabajadoras y trabajadores; procedimientos de toma de decisiones (dentro de la asamblea o mediante consultas), siempre dentro de los criterios confederales. En todo caso, parece razonable que exista una persona coordinadora

de la sección sindical y otra que dinamice el o los grupos de trabajo. Como sabemos, en las grandes empresas de Hego Euskal Herria existe la posibilidad de nombrar a una persona representante de la sección sindical. No obstante, diferenciamos el nivel jurídico y el organizativo. Es decir, en todos los sitios donde sea posible registraremos la sección sindical, ya que aporta ciertas opciones jurídicamente y nombraremos a la persona responsable de la sección sindical. Pero cómo se organiza en la práctica la sección sindical de LAB y quién es la persona coordinadora y dinamizadora se decidirá entre las afiliadas y afiliados de LAB.

Red sindical

(130) En algunas empresas medianas y grandes, por sus características, se hace imposible organizar una sección sindical, sobre todo en los servicios privados. Las trabajadoras y trabajadores y, por tanto, nuestra afiliación, está dispersa en distintos centros, en muchas ocasiones con distintos horarios. En estos casos, y aunque en algunos lugares se haya registrado jurídicamente la sección sindical, nuestra oferta práctica de organización será la red sindical. Al igual que en el caso de las secciones sindicales, todas las afiliadas y afiliados tienen el derecho a tomar parte en la red y el funcionamiento de la misma será acordado entre todas y todos. Asimismo, también es razonable que exista una persona coordinadora y otra dinamizadora de los grupos de trabajo (normalmente serán delegadas o delegados). Pero, mientras que en el caso de las secciones sindicales es fundamental que las asambleas de afiliadas y afiliados se reúnan con una periodicidad concreta, en el caso de las redes sindicales deberemos utilizar otros medios organizativos: que las personas dinamizadoras hagan visitas centro a centro o las redes sociales, por ejemplo. Eso sí, es conveniente que un par de veces al año se convoque a todas las afiliadas y afiliados, para garantizar también el contacto directo entre todas y todos.

Punto de encuentro sindical entre empresas

(131) Como es sabido, que la empresa principal subcontrate su actividad es uno de los medios principales del capital para reducir costes laborales y dividir al colectivo de trabajadoras y trabajadores. Por tanto, para recomponer el sujeto trabajador es imprescindible reforzar la relación entre las trabajadoras y trabajadores que se encuentran en distintas actividades. Para ello, LAB impulsará puntos de encuentro sindicales para reunir a las personas delegadas y/o afiliadas de distintas empresas. Por ejemplo, reuniremos a las y los miembros de LAB de un ayuntamiento y de las subcontratas que trabajan para ese ayuntamiento; o, en el caso de industria, las subcontratas y empresas proveedoras que trabajan para la empresa matriz; también las y los miembros de LAB de las tiendas de un centro comercial o quienes llevan a cabo distintas actividades en torno a un puerto. El objetivo es que, partiendo del conocimiento y las relaciones mutuas, desarrollar la solidaridad para con la situación que vive cada cual y poder realizar estrategias comunes. El trabajo en común de las federaciones es básico para organizar estos puntos de encuentro. En este sentido, las y los miembros de LAB de la empresa principal y la federación que le corresponde tendrán la responsabilidad de organizarlos. Cada punto de encuentro, al igual que las secciones y las redes sindicales, deberá tener normas de funcionamiento acordadas: periodicidad, forma de organización, vías de comunicación, etc.

Seminarios para la afiliación de las empresas pequeñas

(132) Existen miles de afiliadas y afiliados de empresas pequeñas que no tienen la posibilidad de tomar parte en red, sección o encuentro alguno. LAB hará una oferta organizativa también para las necesidades de estas personas: los seminarios para la afiliación. Organizaremos estos seminarios en las comarcas que tengan necesidad y posibilidad para ello, una o más veces al año. En estos seminarios, por una parte, ofreceremos una preparación sindical mínima: nóminas, contratos, salud laboral, interpretación de los convenios... Y, por otra, daremos conocimiento de la vida del sindicato. Por último, tomaremos en cuenta las preocupaciones y demandas de estas afiliadas y afiliados. Por medio de esta oferta pondremos en valor la afiliación, también en aquellas empresas pequeñas en las que existen dificultades para llevar a cabo una acción sindical continua.

Red y grupo de acción social en el pueblo/barrio

(133) Como hemos mencionado anteriormente, vamos a organizar toda una estructura para la acción social, desde los pueblos hasta nivel nacional. Por tanto, también vamos a hacer una oferta organizativa en los pueblos y barrios. A diferencia del caso de los centros de trabajo, esta oferta tiene que ser flexible. De esta manera, en algunas comarcas

organizaremos una red de activistas, que dinamizará la persona responsable de acción social por medio de las redes sociales y que se reunirá ocasionalmente. En otras comarcas o pueblos, por el contrario, apostaremos por formar grupos constantes. Tanto en un caso como en el otro, animaremos a todas y todos los afiliados a que tomen parte y, especialmente, a aquellas y aquellos que no podemos organizar en los centros de trabajo: pensionistas, personas en desempleo, personas en precario que no consiguen más que algún trabajo pequeño de vez en cuando, personas que trabajan en la economía sumergida, etc.

3.7. Activar/fortalecer la vida interna del sindicato

3.7.1. Fortalecer la participación de la militancia (personas delegadas y afiliadas) en el sindicato

(134) LAB ha crecido enormemente a lo largo de su recorrido. Las delegadas y delegados se han multiplicado. Han aumentado las personas liberadas. Y, tal y como suele suceder en las estructuras grandes, la vida interna del sindicato se ha alejado de la afiliación. Muchas y muchos afiliados tienen contacto con LAB sobre todo en el centro de trabajo, pero no toman parte en las reflexiones, debates, asambleas o convocatorias generales del sindicato. De esta forma, aunque la adhesión a LAB sea grande, no podemos decir lo mismo en torno al nivel de participación.

(135) Participar no es de por sí solo un objetivo. También es un instrumento. De hecho, un gran nivel de participación fortalece la vida interna del sindicato, alimenta la cultura sindical, crea cuadros sindicales. Y, en consecuencia, mejora las condiciones para poner en práctica una acción sindical eficaz.

(136) La primera condición para participar reside en la comunicación. De hecho, si no se conoce cómo se organiza el sindicato y qué es lo que está haciendo, difícilmente participará ninguna persona afiliada en una asamblea o movilización que haya convocado el sindicato. Por tanto, nuestro primer reto es crear instrumentos efectivos para la comunicación interna en ambos sentidos.

(137) Junto con esto, hay que articular una oferta formativa para las afiliadas y afiliados. Con este objetivo, LAB va a poner un marcha un aula virtual. Pretendemos, mediante esto, dotar de información y conocimiento a la afiliación, y ayudar a desarrollar una cultura sindical.

(138) Como tercer punto, vamos a reforzar los ámbitos de participación y de debate: asambleas de afiliación en los centros de trabajo, asambleas de delegadas y delegados comarcales, asambleas de delegadas y delegados de la federación... Las y los integrantes de LAB tienen que saber qué estamos debatiendo y/o qué vamos a decidir, de qué manera y en qué ámbitos. Y las personas que dinamicen estas reuniones deberán recibir formación sobre técnicas de participación.

(139) Por último, el sindicato impulsará la realización de consultas a la hora de tomar ciertas decisiones. Para ello, realizaremos una normativa sobre consultas.

3.7.2. Fortalecer los marcos generales de reflexión y toma de decisiones

Congreso

(140) El Congreso es el ámbito de toma de decisiones estratégicas de LAB y en el que se elige a la dirección. El Congreso consta de dos partes principales: por un lado, un proceso descentralizado de debate que se prolonga durante meses, en el que toda la afiliación tienen oportunidad de tomar parte; por otro, un pleno que da fin a este proceso, formado por 500 representantes que se han elegido por las afiliadas y afiliados comarca por comarca. Para impulsar la participación se proponen tres medidas.

(141) Primero, en lo que se refiere al proceso, daremos total importancia y prioridad a que se lleve a cabo un debate dinámico, más allá de los extremados formalismos de Congresos pasados.

(142) Segundo, a la hora de elegir la dirección, en lugar del esquema de listas cerradas utilizado en los últimos Congresos³, se propone que para constituir la propuesta de dirección se utilicen listas abiertas. Cualquier persona afiliada podrá proponer a las personas candidatas y si para una responsabilidad se presentase más de una persona candidata, se escogería, en el caso de las secretarías comarcales, en la comarca, y en el caso de las responsabilidades confederales, al comienzo del pleno del Congreso. La propuesta de dirección confeccionada de esta manera se votaría en bloque al final del pleno del Congreso.

(143) Tercero, se propone convocar entre Congresos un "Intercongresual". La dirección elegida en el Congreso tendrá que presentar un informe de gestión a toda la afiliación, concretando en el mismo qué tipo de gestiones se han realizado para poner en práctica las decisiones adoptadas en el Congreso. Asimismo, podría proponer una enmienda parcial de las líneas concretadas, si así lo recomendasen las variables internas o externas que hayan surgido por el camino. Por último, también puede proponer cambios en la dirección. Al igual que en los Congresos, también en este caso cualquier persona afiliada tendría el derecho de presentar alternativas a las propuestas que se realicen. La última decisión se tomaría en pleno por parte de las mismas 500 personas que tomaron parte en el Congreso.

Asambleas federales

(144) Se propone realizar asambleas federales para adecuar las decisiones adoptadas en el Congreso a cada federación, así como para elegir al grupo de trabajo nacional de las mismas. Se llevarían a cabo en el contexto del Congreso, cada una según su composición, metodología y calendario propios. Si se viese la necesidad, además de la asamblea ordinaria una vez cada cinco años, una federación podría convocar una asamblea extraordinaria, con la aprobación de la Asamblea Nacional.

Estructura de Acción Social

(145) A medida que se vaya desarrollando la estructura de Acción Social, se definirán los marcos de reflexión necesarios a nivel nacional.

Consejos comarcales

(146) Hay que realizar una profunda reflexión en torno a los consejos comarcales. En su momento los definimos como espacios para compartir las reflexiones estratégicas, tanto a nivel comarcal, como nacional, más allá de las secretarías comarcales. Sin embargo, en muchas comarcas no se reúne y, en las que sí lo hace, su composición y carácter es diferente de unas a otras. Se realizará una reflexión específica sobre este tema de cara al Intercongresual.

3.8. El sindicato, un instrumento para distintos sectores de trabajadoras y trabajadores

(147) Es trabajadora o trabajador quien vive de su trabajo y no lo hace del trabajo de otras u otros. Todas estas personas que viven de su trabajo forman la clase trabajadora. Dentro de esta definición hay múltiples situaciones laborales, desde las personas asalariadas hasta las falsas autónomas, desde las trabajadoras de hogar hasta las y los becarios. LAB no pretende organizar a todas y todos ellos en el sindicato, pero sí que sean aliadas y aliados para la transformación y, por tanto, realizar propuestas y llevar a cabo una práctica sindical que tenga en cuenta a todas y todos ellos.

3.8.1. Dar espacio en el sindicato a los distintos colectivos

(148) Históricamente, la misión del sindicato ha sido organizar a las personas asalariadas. Y la organización de éstas sigue siendo fundamental, si duda, ya que componen una gran parte de la clase trabajadora. Junto con esto, nuestro reto es dar espacio en el sindicato también a las trabajadoras y trabajadores que tienen otro tipo de situación laboral, abordando la recomposición del sujeto de clase desde nuestra propia casa.

Pensionistas

(149) Llevamos ocho años organizando a las personas pensionistas en el Área de Pensionistas. El sindicato no ha con-

³ Listas cerradas: se propone una lista de 40 personas para el Comité Nacional y quien no está de acuerdo debe proponer otros 40 nombres.

tado con tantos recursos como hubiese querido para impulsar el área y queremos dar solución a esto, situándolo en lo sucesivo en la Federación Social. Aunque, hasta el momento, el área haya prestado gran atención al tema de las pensiones, en lo sucesivo se dedicará a trabajar por mejorar las condiciones de vida de las personas pensionistas. De hecho, las pensiones no son un problema de las personas pensionistas, sino de todas las trabajadoras y trabajadores. Junto con esto, continuaremos trabajando conjuntamente con las plataformas de pensionistas.

Personas en desempleo

(150) El desempleo se está convirtiendo en estructural. Miles y miles de trabajadoras y trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en el desempleo, intercalando de vez en cuando trabajos precarios, trabajando en negro muchas veces. No podemos aceptar de ninguna de las maneras que el capital y el sistema favorable a él condenen al desempleo y a la exclusión social a miles y miles de personas que son trabajadoras y trabajadores, que son de los nuestros. Una de nuestras prioridades es ofrecer a dichas personas una línea de lucha y un espacio de organización. En lugar de crear un área específica (como lo fue en su momento LAB Langabetuak), nuestra oferta es organizarlas en Acción Social. De hecho, una de sus líneas principales es luchar de una manera colectiva contra el desempleo y la exclusión social. El problema del desempleo no es de las personas desempleadas, sino de todo el sindicato. Asimismo, desde Acción Social estrecharemos el trabajo en común con las asambleas de parados y paradas.

Becarias, becarios y “estudiantes” en prácticas

(151) Las becas y las prácticas se han convertido en una excusa para la explotación de las trabajadoras y trabajadores, especialmente en la industria y en los ámbitos vinculados a las nuevas tecnologías. Las personas en prácticas o becarias realizan en multitud de ocasiones el mismo trabajo que cualquier otra persona asalariada, pero en condiciones mucho peores. Es una prioridad para el sindicato hacer frente a este fraude y, para ello, desde las diferentes federaciones hay que detectar las situaciones de explotación y trabajar para denunciarlas. Asimismo, conscientes de que existen grandes dificultades para que se organicen en los centros de trabajo, cada federación deberá impulsar dinámicas más allá de las empresas para mejorar las condiciones laborales de este colectivo.

Trabajadoras y trabajadores de los centros especiales de empleo

(152) Aunque jurídicamente se trata de personas asalariadas, este sector tiene unas condiciones laborales específicas. Estos centros se diseñaron, de por sí, como una transición para que las personas con discapacidad se integrasen en las empresas ordinarias; pero, en la práctica, en la mayoría de los casos no se produce dicha transición. De esta manera, se han convertido en centros para conseguir mano de obra barata; en algunos casos, además, trabajan en centros ordinarios, en los denominados “enclaves”, realizando un trabajo similar pero más barato. Para dar respuesta a esta realidad específica, se organizarán como subsector⁴. En el debate sobre sectorialización que se producirá más adelante concretaremos en qué federación se integrarán.

Trabajadoras de hogar asalariadas

(153) Miles y miles de trabajadores y trabajadoras, en su inmensa mayoría mujeres, muchas de ellas, migrantes, se ocupan de la limpieza y/o de los trabajos de cuidados en las casas de otras personas. Hay quien trabaja durante unas pocas horas y hay quien vive en la misma casa donde trabaja. En ambos casos, los salarios suelen ser bajos y las condiciones de trabajo malas. Además, como están bajo un régimen especial, no reciben la atención debida desde el sindicalismo. Una de las decisiones principales que adopta LAB en este Congreso es responder a las necesidades de este colectivo. En la medida en que se ocupan de trabajos de cuidados, les haremos la oferta de organizarse en el Sector Sociocomunitario.

Falsas y falsos autónomos

(154) Aunque estén bajo un régimen especial, en la práctica estas trabajadoras y trabajadores son asalariados de una empresa. En la mayoría de los casos, acogerse al régimen de autónomos no ha sido por voluntad propia, sino que ha sido una condición impuesta por la empresa. Podemos decir que son trabajadoras y trabajadores subcontratados. Aunque no tengan la posibilidad de elegir representación sindical, LAB sí les hace la oferta de afiliarse y de organizarse en

⁴ Hoy por hoy cada centro especial de empleo se organiza en la federación que le corresponde según su actividad, es decir, no conforman un sector.

favor de sus derechos. Según la actividad que realicen, su relación será con la federación que les corresponda.

3.8.2. Acuerdos/alianzas de colaboración

Estudiantes y juventud

(155) Las y los estudiantes de las familias trabajadoras son las y los trabajadores del futuro. Nuestra oferta en ese futuro es que se organicen en el sindicato y nuestra propuesta, mientras tanto, es la colaboración. Además del trabajo en común que se realiza mediante el Sector de Enseñanza o en la carta de los Derechos Sociales de Euskal Herria, les ofreceremos dar formación sindical en los centros de estudio. En lo referente a la juventud, en general, daremos continuidad a la colaboración que llevamos a cabo con la organización juvenil Enai, trabajando entre la juventud la conciencia sindical. La responsabilidad de esta línea se tomará desde la estructura confederal (Secretaría General y Secretarías Comarcales).

Cooperativistas

(156) Aunque en teoría las y los cooperativistas sean dueños de los medios de producción, en las grandes cooperativas suele surgir la dicotomía entre la dirección y el resto de trabajadoras y trabajadores; los intereses de una y otra parte no son los mismos y las trabajadoras y trabajadores necesitan instrumentos colectivos para defender su perspectiva y sus necesidades. Asimismo, como las cooperativas están dentro de la competencia capitalista, la vocación de transformación social se ha difuminado. Con el objetivo de defender a estas trabajadoras y trabajadores, así como para fortalecer la dirección de transformación social de las cooperativas, LAB hace una oferta de alianza a las y los cooperativistas. Por otra parte, en lo que se refiere a la economía social transformadora, LAB considera a las y los cooperativistas de la misma compañeros de viaje para construir otro modelo social.

Personas autónomas

(157) Las personas autónomas son las que ofrecen sus servicios directamente. Algunas de ellas tienen uno o varios trabajadores o trabajadoras contratadas para poder realizar su actividad; en estos casos, la separación entre persona trabajadora y persona empresaria está desdibujada. LAB no va a hacer una oferta específica para que se organicen dentro del sindicato, pero, si fuese necesario, ayudará a que se organicen como personas autónomas soberanistas. Existen experiencias en este sentido, por ejemplo, el sindicato de transportistas HIRU.

Trabajadoras de hogar que realizan su actividad en su propio domicilio

(158) Miles y miles de personas realizan trabajos de cuidados a jornada completa dentro de su propia unidad familiar, en su inmensa mayoría, mujeres. Se las ha denominado como amas de casa, asignando ese trabajo a las mujeres. Aunque el sistema las considera como población pasiva, son trabajadoras que realizan una actividad social y económicamente imprescindible. Su trabajo no se contabiliza en el PIB, no reciben salario y no tienen derecho a una pensión contributiva. Además de poner en valor este trabajo, LAB reivindicará su derecho a un salario y a una pensión.

Trabajadoras y trabajadores de la economía sumergida

(159) Miles de trabajadores y trabajadoras realizan su actividad en la economía sumergida, en la mayoría de los casos por obligación. Ahí tenemos, por ejemplo, a las personas migrantes sin papeles, temporeras y temporeros, trabajadoras y trabajadores de la hostelería o los y las trabajadoras sexuales. No tienen derecho a la Seguridad Social y, por tanto, tampoco derecho a bajas o al desempleo. No tienen instrumentos para defender sus derechos y, en consecuencia, la mayoría de las veces padecen situaciones de explotación. LAB tendrá en cuenta esta realidad y reivindicará que se dignifique. Asimismo, activará su acción sindical ante las situaciones de explotación.

3.9. Desarrollar las políticas transversales

(160) LAB ha sido precursor a la hora de situar en su actividad sindical dos ejes: por una parte, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y, por otra, la euskaldunización del mundo laboral. Para desarrollar estas dos líneas LAB cuenta con sendos planes estratégicos: el Plan de Igualdad de Oportunidades, que convertiremos en el Plan Feminista que nos permitirá avanzar en el feminismo, y EusLAB, el plan de euskaldunización interna y del mundo laboral. Hacemos una apuesta por impulsar ambos planes.

(161) En lo referente al Plan Feminista, hay que fortalecer una práctica sindical basada en valores feministas, tanto hacia dentro como hacia afuera. Para ello, vamos a tomar nuevas medidas organizativas. Por una parte, garantiremos la presencia de la Secretaría Feminista en los principales órganos de decisión; de esta manera, vamos a nombrar una responsable feminista no solo en el Comité Nacional confederal, sino también en el Comité Nacional de las tres federaciones y en el Comité Nacional de Acción Social. Por otra parte, vamos a impulsar la red de mujeres sindicalistas, por medio de una responsable de la Secretaría Feminista en cada capital.

(162) En lo referente a la línea estratégica EusLAB, para promover la euskaldunización interna (SinEus) desarrollaremos "hobemahaias" en las principales sedes, así como en los lugares donde el uso del euskara necesite de un especial impulso; la persona responsable de la euskaldunización interna será la dinamizadora de este trabajo. De puertas afuera, las tres federaciones tendrán que diseñar y poner en marcha una planificación para la euskaldunización, atendiendo a la realidad de cada una, para lo que designarán a una persona que haga el seguimiento de las mismas. En las comarcas nombraremos responsables de euskara, por lo menos, en las capitales y, a ser posible, en todas las comarcas.

(163) Además de estos dos ejes estratégicos, existen otras líneas que deben ser trabajadas por todo el sindicato: diversidad sexual, diversidad funcional y personas migrantes. Hemos comenzado a reflexionar y marcar criterios en torno a estos tres ámbitos y ahora debemos integrar dichos criterios en nuestra acción sindical, tomando las medidas organizativas necesarias para ello: creación de materiales, formación, medidas para el sindicato, identificación de los casos que precisan de acción sindical, asesoría...

(164) Organizar todo este ámbito es competencia de la Secretaria de Políticas Transversales, situada en el Ejecutivo, en colaboración con la persona responsable de Organización.

3.10. Reforzar la comunicación con las trabajadoras y trabajadores



3.10.1. Nuevo paradigma: todas y todos somos comunicación

(165) Todo lo que hacemos las y los miembros de LAB tiene una proyección externa: la consulta que pasamos, la visita que hacemos a una empresa o la hoja de reparto que publica LAB. Todas nuestras actividades provocan una impresión concreta en el resto de trabajadoras y trabajadores. Una vez que tomemos conciencia de eso, debemos decidir qué queremos proyectar y cómo queremos hacerlo. Por supuesto, no puede proyectarse aquello que no se hace; pero en muchas ocasiones nos sucede lo contrario, hacemos mucho y proyectamos poco.

(166) La comunicación, por tanto, no es un asunto de especialistas, sino de todas y todos los militantes de LAB. Las personas responsables de comunicación deberán proponer criterios y gestionar las principales vías de comunicación. Pero todo el sindicato deberá aplicar y adecuar esos criterios y todo el sindicato deberá ser un agente comunicativo.

(167) Hay que poner en marcha una transición ordenada y estructurada para pasar de la situación actual al nuevo paradigma, teniendo en cuenta las siguientes tareas: renovar y desarrollar los criterios comunicativos; garantizar una formación básica sobre comunicación a todas y todos los militantes; desarrollar una formación continua; crear los instrumentos necesarios.

3.10.2. Integrar la responsabilidad de comunicación en los principales ámbitos del sindicato.

(168) En el tránsito para que la comunicación sea una función de todo el sindicato, hay que designar a una persona que se ocupe específicamente de la comunicación en los ámbitos principales del sindicato. Hoy en día esta responsabilidad solo se encuentra en el Ejecutivo y en las secretarías comarcales de las capitales. A partir de ahora también se establecerá en los comités nacionales de las federaciones y de acción social, en las secretarías comarcales y en las principales secciones sindicales. La función de estas personas, además de gestionar las vías de comunicación que precisan de un nivel de especialización, será dinamizar la transición hacia el nuevo paradigma.

3.10.3. Reforzar las vías de comunicación directa con las trabajadoras y trabajadores

(169) LAB priorizará, además de un trabajo de calidad en nuestra relación con los medios, las vías de comunicación directa con las trabajadoras y trabajadores. Comunicarnos directamente, sin la intervención de los medios, tiene un gran valor.

(170) Para ello, utilizaremos las redes sociales y nuevos instrumentos comunicativos, conscientes de que la comunicación cara a cara es la herramienta más eficaz del sindicalismo transformador. Acudir a los polígonos, los establecimientos o los centros escolares es una de las tareas más importantes de las personas responsables de las federaciones. Asimismo, las delegadas y delegados deben mantener una relación constante con la afiliación y, en general, con las trabajadoras y trabajadores, realizando visitas a los distintos centros o puestos de trabajo.

(171) Junto con esto, vamos a crear instrumentos para la información y la formación sindical de las trabajadoras y trabajadores. Por una parte, por medio del centro de información telemático, queremos abrir una ventana a las y los trabajadores que se encuentran aislados. Por otra, organizaremos centros de información en los pueblos y barrios, sea dentro de una campaña, sea de un modo estable. Por último, reforzaremos nuestra actividad dedicada a estudiantes y juventud.

3.11. Puntos a adaptar para desarrollar estas decisiones

3.11.1. Secretaría Comarcal: estructura confederal para la implementación

(172) En lo sucesivo, LAB contará con cuatro ramificaciones, estructuradas desde el nivel nacional al comarcal: las tres federaciones y la estructura de acción social. A nivel nacional, estas cuatro concurren en el Comité Ejecutivo y en el Comité Nacional; a nivel comarcal, en la Secretaría Comarcal. Por eso, aunque en los estatutos se considera a la Secretaría Comarcal como una estructura territorial, tiene de por sí carácter confederal.

(173) Por tanto, el tronco confederal se configura de la siguiente manera: Congreso; Asamblea Nacional y Consejos Comarcales; Comité Nacional-Comité Ejecutivo, y Secretarías Comarcales. Éstas últimas son las que tienen relación directa con los centros de trabajo y los pueblos y, en consecuencia, son la clave para la implementación de la línea confederal de LAB. Uno de los principales retos para los próximos años será reforzar las mismas.

(174) Las funciones de las cuatro federaciones son las siguientes:

(175) • Incluir las planificaciones de las tres federaciones y la estructura de acción social dentro de la planificación comarcal.

(176) • Implementar la planificación confederal nacional en la comarca, en lo referente tanto a la línea política, como a la organización.

(177) • Desarrollar la estrategia comarcal, que responde a su realidad específica, integrando los dos niveles anteriores.

3.11.2. Plan organizativo. Plenario de Organización y Grupo de Trabajo de Dinamización ("eraketa lan taldea")

(178) Para desarrollar el modelo organizativo que se prevé en esta ponencia, se diseñará el plan organizativo 2017-2021. Se encargará del seguimiento de este plan el Plenario de Organización. En éste tomarán parte, por un lado, las personas responsables de los ámbitos de trabajo concretos (Extensión, Asesoría, Formación Interna, Políticas Transversales, así como Comunicación Interna y Participación); por otro, sendas personas responsables de organización de las federaciones más el o la Responsable Territorial de Acción Social; y, por último, las y los responsables confederales que se encarguen de la dinamización en las comarcas.

(179) Las personas responsables de organización de las federaciones y las responsables de dinamización confederales formarán un segundo marco, que se reunirá con más frecuencia: el Grupo de Trabajo de Dinamización. Sus funciones son, entre otras: unir la planificación confederal y las planificaciones respectivas de las federaciones, así como ayudar a su desarrollo; hacer el seguimiento de la planificación confederal comarcal y de las planificaciones de las federaciones, e implementar el plan organizativo en las comarcas. La persona responsable de organización dinamizará todo este ámbito.

3.11.3. Reestructurar el Área de Formación

(180) Para poner en marcha la apuesta político-sindical y la organizativa que hacemos en el 9º Congreso es imprescindible dar un salto, en dos dimensiones, en lo que se refiere al Área de Formación.

(181) La primera dimensión es externa. El trabajo de análisis y prospección en torno a los cambios profundos que están sucediendo en el mundo laboral y la sociedad es fundamental. Asimismo, es necesario construir y extender una lógica trabajadora que dispute la hegemonía a la lógica neoliberal. Por último, hay que reforzar la formación sindical, que permita el empoderamiento de las trabajadoras y trabajadores, por medio de herramientas como el centro de información telemático.

(182) La segunda dimensión es interna. Para actuar con efectividad en la fase de lucha que vamos a emprender necesitamos personas liberadas, delegadas y afiliadas con preparación. Para ello, realizaremos un plan sólido de formación a medio plazo.

(183) Para dar una respuesta adecuada a estas dos dimensiones se reestructurará el Área de Formación. Pasará de estar situada dentro de Políticas Transversales a estar vinculada a la Secretaría General. Asimismo, vamos a crear una responsabilidad de Formación Interna que tomará parte en el grupo de trabajo de Organización.

3.11.4. Readaptar y reforzar las asesorías

Asesoría jurídica

(184) En este 9º Congreso hemos hecho una apuesta por dotar de eficacia a nuestra práctica sindical, hemos jugado con ambición y el reto es poner en marcha una acción socio-sindical integral. Un modelo que tenga la capacidad de hacer frente a la agresión que sufre hoy día la clase trabajadora.

(185) Para ello, es necesario reforzar la relación y el trabajo en común de las asesorías jurídicas comarcales y las y los responsables comarcales de las federaciones. Debemos pasar de actuar defensivamente y limitarnos a la gestión de juicios y problemas diarios a un modelo jurídico sindical que aporte a la acción sindical y nos sitúe en una posición ofensiva.

(186) Por tanto, además de revisar la tendencia que tenemos hoy día de judicializar los conflictos laborales, habrá que tomar medidas organizativas para aliviar la carga de trabajo y la sensación continua de asfixia de la asesoría jurídica de las comarcas.

(187) Los retos que se plantean son, entre otros:

(188) • La informatización de la asesoría jurídica y el análisis de los métodos de trabajo en un plazo corto de tiempo.

(189) • Consolidar los “filtros” existentes y estudiar la necesidad de añadir otros.

(190) • Profundizar en la aplicación del protocolo de afiliación.

(191) • Poner medidas para realizar sustituciones, con el fin de atajar los problemas que provocan las bajas de las y los componentes de la asesoría jurídica.

(192) • Formación dirigida, sobre todo, a las nuevas y nuevos integrantes que se incorporan sin experiencia.

(193) • Desarrollar el servicio de asesoría jurídica completamente en euskara, incluso en los juzgados.

(194) Por otra parte, la Secretaría Jurídica Nacional se encargará del análisis de la legislación, de la creación de criterios jurídicos, de asesorar a la intervención nacional de las federaciones y coordinar a las y los miembros de la asesoría jurídica de las comarcas. Asimismo, llevará a cabo los retos indicados anteriormente junto con Organización. Para abordar estos retos habrá que diseñar una propuesta-planificación y tomar las medidas organizativas que se vean necesarias.

Asesoría económica

(195) También en este terreno nuestros y nuestras economistas deberán hacer la aportación más eficaz a la acción socio-sindical que pretendemos desarrollar. En ese sentido están situando su trabajo con perspectiva estratégica y en clave de un modelo ofensivo de acción sindical. El reto será continuar profundizando en ese camino.

Asesoría integral: asesoría psicosocial

(196) Por último, como estamos hablando de situar la vida en el centro, vamos a complementar la asesoría que hemos ofrecido hasta el momento. LAB prestará una información mínima para hacer frente a las consecuencias psicosociales que sufre nuestra afiliación a causa de desahucios u otro tipo de agresiones del capital, en colaboración con personas con experiencia en la materia. De esta manera, ofreceremos una asesoría integral a nuestras afiliadas y afiliados, poniendo a su disposición, además de asesoría jurídica y económica, asesoría psicosocial.

3.11.5. Internacional

(197) Se realizará una reflexión para resituar el trabajo internacional en consonancia con la línea política establecida por el Congreso. Es especialmente importante, junto con el trabajo dentro de la FSM, la colaboración con iniciativas sindicales y sociales que están surgiendo en Europa para hacer frente al neoliberalismo. Asimismo, reforzaremos las relaciones con los sindicatos de las transnacionales establecidas en Euskal Herria, con el objetivo de limitar el poder de las mismas.

(198) De esta materia se encargará el o la responsable de Internacional, situado en el Comité Nacional, y el grupo de trabajo dinamizado por esta persona, en colaboración con la Secretaría General.

3.11.6. Renovación de la dirección: Comité Ejecutivo y Comité Nacional

(199) Para poder gestionar lo explicado en esta ponencia, se realizarán las siguientes reformas en el Comité Ejecutivo y en el Comité Nacional:

(200) • Para reforzar el ámbito de Acción Social, ubicar dos personas de su estructura en el Comité Ejecutivo. La persona responsable de Acción Social de la dinamización general y de los distintos ámbitos de trabajo (pensionistas, políticas públicas, Carta Social, ecosocialismo); el o la responsable Territorial de Acción Social de la organización y dinamización comarcal de la estructura de Acción Social.

(201) • Diferenciar las responsabilidades de Organización y Dinamización y situar ambas en el Comité Ejecutivo. La primera se encargará de dinamizar todo el ámbito de organización; la segunda, de la implementación por comarcas. Junto con esta última responsabilidad habrá otras dos personas para el trabajo de implementación, que formarán parte del Comité Nacional. Las tres personas de Dinamización se organizarán provincialmente.⁵

(202) • Con vistas al Intercongresual, se creará la responsabilidad de Comunicación Interna y Participación, que estará ubicada en el Comité Ejecutivo. Además de ocuparse de la comunicación interna del sindicato, su objetivo será también fomentar la participación de la afiliación.

⁵ Hemos traducido "eraketa" como "dinamización". Se trata de una responsabilidad y de un término en euskara que, como se explica en la ponencia, tiene relación con organización. A falta de una palabra que en castellano refiera el sentido exacto de "eraketa", se utilizará "dinamización", pese a ser, como en todo lo referente a estas ponencias, la versión en euskara la original y válida a todos sus efectos.

4. MODO DE FUNCIONAMIENTO

4.1. La planificación: clave para cambiar la realidad

Planificación y evaluación

(203) Realizar una planificación es fundamental para convertir las intenciones en hechos, para llevar la teoría a la práctica. Sin planificación, difícilmente puede hacerse una acción socio-sindical eficaz. En dicha planificación hay que identificar objetivos que puedan conseguirse, diseñar las acciones para llegar a esos objetivos y concretar el reparto de tareas para llevar a cabo esas acciones. Tras el periodo de tiempo que se ha planificado, también es esencial hacer una evaluación, para poder así sacar las conclusiones que serán útiles a la hora de realizar una nueva planificación.

Planificación en distintos niveles

(204) La planificación y la evaluación son ejercicios que hay que realizar en todos los niveles. La planificación nacional confederal establecerá un marco general que sustentará las planificaciones de las federaciones. La planificación nacional consecuencia del ensamblaje de estas dos debe adecuarse al marco de la comarca, según la estrategia comarcal que dé respuesta a su realidad. Por último, también es necesario realizar una planificación a nivel de centro de trabajo o de pueblo.

Planificaciones en distintos plazos de tiempo

(205) Existe una planificación que hay que hacer con un plazo largo de tiempo, la que se realiza de Congreso a Congreso y que se trata del desarrollo de las ponencias acordadas entre todas las afiliadas y afiliados. Por otra parte, está la planificación con vistas a cada curso, que debe concretarse en dos momentos (junio y diciembre). Por último, tendríamos la agenda mensual.

Participación en el diseño y la evaluación de la planificación

(206) El diseño y la evaluación de la planificación debe hacerse de una manera participativa. Las estructuras y la afiliación de cada nivel tendrán constancia de la planificación que se propone para ese nivel; tendrán oportunidad de hacer propuestas y también de participar en la evaluación. Para ello, se concretarán mecanismos de comunicación interna y participación en cada uno de los niveles: a nivel nacional, federaciones y estructura de acción social, comarcas y marcos locales (secciones sindicales, redes sindicales, red de acción social).

4.2. Función de cada ámbito en la planificación

Asamblea Nacional

(207) Es el ámbito en el que se aprueba la planificación nacional anual, en dos momentos (normalmente junio y diciembre). El Comité Nacional hará una propuesta de planificación que estará a disposición de toda la afiliación. Cualquier estructura (secciones sindicales, redes sindicales, grupos de trabajo de las federaciones, etc.) podrá hacer propuestas.

Comité Ejecutivo y Comité Nacional

(208) El Comité Ejecutivo es el órgano que se encarga de dinamizar la actividad diaria del sindicato en sus distintos ámbitos por medio de las y los integrantes que se reúnen en él. Le corresponde realizar la propuesta de planificación, hacer un seguimiento estrecho de la misma y tomar las decisiones urgentes necesarias.

(209) El Comité Nacional, una vez estudiadas las propuestas del Comité Ejecutivo, es el encargado de aceptar la propuesta de planificación anual, hacer su evaluación y aprobar la agenda correspondiente a cada mes. En el Comité Nacional se reúnen las personas responsables de los principales ámbitos del sindicato: Comité Ejecutivo, Secretarías

Comarcales, Responsables Confederales de Implementación y otras responsabilidades que no se encuentran en el Comité Ejecutivo (Internacional, Formación, Secretaría Jurídica, Secretaría Feminista y Secretaría de Euskara).

(210) El Comité Nacional debe tener constancia de la opinión y de las propuestas de la militancia de las diferentes comarcas, por medio de las Secretarías y Secretarios Comarcales.

Federaciones y estructura de Acción Social

(211) Sobre las bases establecidas por el Comité Nacional, las federaciones y la estructura de Acción Social diseñarán su planificación propia. Será el Comité Nacional el que decida si es necesario dar carácter confederal a alguna de las líneas que marcan estas planificaciones.

Secretaría Comarcal

(212) Tiene una importante función en dos sentidos. Por una parte, recoger las opiniones en torno a la línea del sindicato, reflexionar al respecto y hacer llegar las conclusiones al Comité Nacional por medio de la Secretaria o Secretario Comarcal. Por otra parte, debe adaptar a la comarca la planificación nacional y las planificaciones federales y de acción social, recogiendo dentro de la planificación comarcal. Asimismo, le corresponde abordar como grupo las necesidades confederales que se derivan desde el Comité Nacional.

Grupo de Trabajo de Implementación

(213) Este grupo hará el seguimiento local de la planificación. Por una parte, tomarán parte en él las y los responsables de organización de las tres federaciones y de acción social; por otra, las y los responsables de implementación que hagan el seguimiento de las planificaciones comarcales. De esta manera, debe garantizar que existe la comunicación y colaboración precisas: desde las bases al nivel nacional y del nivel nacional a las bases

4.3. Papel de las personas liberadas y delegadas

4.3.1. Liberadas y liberados del sindicato

(214) Son militantes que se liberan para poder dedicar toda su jornada al sindicato. Por una parte, tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro u otra afiliada. Por otra, tienen los derechos y obligaciones específicos que recoge el reglamento interno.

(215) Las personas liberadas constituyen la columna vertebral del sindicato. Le dotan de solidez y capacidad de actuación. Sin embargo, hay que hacer frente a la tendencia de limitar la organización y la vida interna a las y los liberados. La clave del éxito reside en organizar a la mayor cantidad de militantes de la forma más eficaz y tomando las decisiones más compartidas posibles.

(216) El sindicato va a renovar el modelo de liberación que hemos conocido durante años. El reto es, teniendo en cuenta sus valores históricos, desarrollar un modelo que compatibilice vida y militancia, reforzando, para ello, la perspectiva colectiva, dando importancia a los cuidados y mejorando en efectividad.

(217) Al igual que en el caso de la planificación, es fundamental concretar las funciones de las liberadas y liberados, planificar el trabajo y hacer una evaluación. Como las personas liberadas son responsables de un ámbito de trabajo del sindicato, las y los militantes de ese ámbito deben tener la oportunidad de dar su opinión sobre el trabajo de las y los liberados.

4.3.2. Delegadas y delegados del sindicato

(218) Las personas delegadas tienen un carácter doble. Por un lado, representan el proyecto de LAB en el centro de trabajo; por otro, son representantes de las trabajadoras y trabajadores. El reto consiste en dar una respuesta adecuada a ese carácter doble.

(219) Hay que realizar una reflexión en torno al modelo de militancia entre las delegadas y delegados. Acertar en compaginar vida y militancia es fundamental para propiciar con éxito el cambio generacional empresa a empresa, así como para generar nueva militancia.

(220) Al igual que en el caso de las personas liberadas, las delegadas y los delegados también constituyen la columna vertebral del sindicato, ya que garantizan el nexo con la afiliación en los centros de trabajo. Y, también como en el caso de las personas liberadas, hay que evitar la tendencia a delegar en ellas y en ellos la gestión de la planificación de la empresa y que supongan todo vínculo con todo el sindicato. Hay que reforzar la participación de la afiliación, tanto en lo referente a la empresa, como en lo que concierne a la vida interna del sindicato y sus actuaciones.

(221) Asimismo, las personas delegadas, tal y como las liberadas y los liberados, tienen unos derechos y obligaciones concretos por el hecho de serlo. El reto para los próximos años debe ser concretarlos y realizar un ejercicio colectivo sobre los mismos con las delegadas y delegados.





LAB

