



ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS/AS

NOVIEMBRE 2018

Parte segunda

BALANCE DE CONSTRUCCIÓN Y TAREAS

I.- EL COMPROMISO CON LAS LUCHAS

Para un sindicato que se dice de lucha, lo primero en su balance es la actuación realizada ante esas luchas. No es el balance de un despacho de abogados, ni de una organización de servicios, Co.bas es un sindicato para luchar y de ahí debe partir el balance.

Las luchas sociales más importantes en este periodo, ya mencionadas, fueron la huelga general del 8M, la lucha de los/as pensionistas y las movilizaciones en defensa de libertades democráticas, aunque hubo otras de distinta repercusión.

Co.bas apostó desde el primer momento por impulsar la lucha del **8M** y en **dar cobertura legal a la huelga de 24 horas**. Participamos de diversos organismos unitarios y del impulso de asambleas, paros y la huelga en muchas empresas. Hicimos actos y charlas; se editó material de propaganda y tras los paros el cortejo que impulsamos, del bloque de clase, en la manifestación fue uno de los más numerosos y combativos. Es sin duda una de las actividades de las que sentimos más orgullo por el trabajo hecho. Y cobra mayor relevancia ese trabajo porque fue confrontando los prejuicios y la ideología machista imperante en la propia clase obrera, pero también contra las concepciones "*feministas*" que rechazan el criterio de clase y que apostaron por una huelga de mujeres y no de toda la clase obrera.

Otra de las luchas con más relevancia social ha sido la de **los/as pensionistas**. Co.bas hemos sido impulsores desde el primer momento de esta lucha, de su plataforma reivindicativa y de su organización

cotidiana. De hecho la Coordinadora de Madrid en defensa del Sistema Público de Pensiones ha funcionado durante mucho tiempo en la sede de Co.bas, desde donde se hicieron la mayor parte de las convocatorias de movilizaciones.

Hubo también una activa participación en **luchas democráticas**, como las manifestaciones contra la Ley Mordaza, por la libertad de los **jóvenes de Altsasu**, con participación incluida en la masiva manifestación de Pamplona/Iruña, donde asistimos con una delegación; contra la **sentencia de La Manada**, o por el **derecho democrático de Cataluña a decidir** y en apoyo a la **huelga general del 3 de Octubre** (2017) que allí se dio contra la represión.

También se participó de varios conflictos de empresa, con presencia y apoyo en las concentraciones. Así mismo hubo conflictos sociales muy polarizados, donde Co.bas tomó posición pública, como fue el caso del conflicto de los/as taxistas.

En las últimas semanas ese mismo apoyo se está prestando a la lucha iniciada por los/as empleados públicos, que ven peligrar miles de puestos de trabajo tras el acuerdo CCOO-UGT- Gobierno del PP y que el actual gobierno mantiene.

II.- CO. BAS SEGUIMOS CRECIENDO

Decíamos en el documento presentado a la anterior asamblea que "*a pesar del viento en contra, cobas siguió creciendo*". Decimos eso porque al tratarse de un sindicato obrero y de lucha, la movilización mayor o menor de la clase obrera incide muy directamente en el crecimiento o no del propio

sindicato, como incide en el estado de ánimo de sus delegados/as y activistas.

Pese a seguir en esa misma situación, donde las luchas obreras no son el centro de la situación política y social, **Co.bas seguimos creciendo** en afiliación, en delegados/as, en Secciones Sindicales y en estructura del propio sindicato.

Seguimos siendo una modesta organización obrera, pero desde que aparecimos organizadamente en Madrid, con local y equipo jurídico propios (finales del 2012), prácticamente de la nada y sin medios, el crecimiento ha sido continuo.

Entre la anterior asamblea de enero de 2017 y ésta, la afiliación creció alrededor del 29%.

Se han incorporado al Sindicato nuevas secciones sindicales y delegados/as. Hoy co.bas tenemos presencia, aunque sea en forma desigual, en Transporte, Artes Gráficas, Consultoría-TIC, Hostelería, Comercio, Intervención Social, Limpieza de Edificios y Locales, LPV-Jardinería, Administración Pública, Telemarketing, Metal, Construcción, Ingeniería...

En términos de delegados/as también hemos crecido, tenemos un 28% más que en enero de 2017 y en torno a un 10% de los/as afiliados son delegados/as unitarios o LOLS.

Una parte de este crecimiento, tanto en afiliados/as como en delegados/as, está muy relacionado con rupturas de sectores de activistas y/o delegados/as de CCOO y UGT, afluencia que ha sido una constante y que se ha acelerado en los últimos meses.

Este crecimiento permite que hoy dispongamos de **más locales sindicales**, en diferentes localidades, gracias al trabajo de las Secciones Sindicales (en particular de las Administraciones Públicas).

Una parte de este crecimiento y extensión ha sido resultado del esfuerzo por la presentación de candidaturas en **Elecciones Sindicales**, con especial dedicación del equipo de compañeros/as que se conformó para esa tarea.

III.- EXTENDIENDO LA PRESENCIA DE COBAS Y FORTALECIENDO LA ESTRUCTURA DEL SINDICATO

El crecimiento nos ha permitido **extendernos a más empresas** y pese a las enormes dificultades económicas y de material humano, no solo se ha podido preservar sino **fortalecer la estructura del Sindicato**, es decir el funcionamiento cotidiano del local, el equipo jurídico, técnico y administrativo, etc.).

La mayor parte de nuestro presupuesto siempre ha estado (y sigue estando) destinado al **fortalecimiento del equipo jurídico, técnico y administrativo**. Las muchas dificultades económicas no nos detuvieron a la hora de mantener y fortalecer esta parte esencial del sindicato, que por otro lado no se mantendría si no fuera porque el compromiso militante es parte esencial del desarrollo del Sindicato.

El equipo jurídico, que es siempre la parte más compleja de un sindicato obrero, sufrió variaciones, pero siguió creciendo, fortaleciéndose y asumiendo cada vez más trabajo.

En este periodo hemos aumentado el número de consultas en un 38%. Se aumentó el número de juicios en un 35% (sin cerrar aún el año 2018).

Esto no significa, como luego veremos, que no haya que mejorar muchas cosas y que tengamos que optimizar mucho más los recursos de los que disponemos.

Parte de este fortalecimiento ha sido el **gabinete de salud laboral**. En los últimos meses esta tarea fue asumida por un compañero (con el apoyo logístico de sus compañeros/as de la Sección Sindical). Eso ha permitido no solo una muy notable mejora en todo el tema de salud laboral, sino que además sea a coste cero para el sindicato.

Hay que añadir a este balance que en las **tareas de extensión del Sindicato**, desde Co.bas Madrid se ha seguido prestando apoyo a las tareas de extensión estatal de Co.bas, así como a las relaciones especiales con otras organizaciones con las que trabajamos en el camino de la posible unificación, como es el caso de los compañeros/as de la *Intersindical de Aragón*, con quienes tenemos un protocolo firmado.

Aunque las **finanzas** serán un tema específico con informe y rendimiento de cuentas, **como hemos**

hecho en todas las asambleas, la falta de recursos, cuando **ni se reciben ni se quieren subvenciones**, es, como siempre, uno de los temas más complicados para sacar adelante el Sindicato.

En la asamblea última se alertó sobre las dificultades financieras que estábamos teniendo, dado que no terminábamos de cerrar el déficit estructural y menos aún comenzar a devolver la deuda contraída con compañeras/os.

En este último periodo se ha logrado comenzar a revertir la situación. Sobre la base del crecimiento de Co.bas y la austeridad en el funcionamiento cotidiano, la dinámica cambió, se cerró el déficit estructural y se comenzaron a devolver las deudas, si bien estamos todavía muy lejos de tener unas finanzas saneadas, es decir con cero deudas y un fondo de reserva para cualquier emergencia.

IV.- LA MILITANCIA COMO BASE DE LA CONSTRUCCIÓN DEL SINDICATO

Hace varios años, cuando apenas comenzábamos a despegar, un sindicato (de los considerados hoy amigos) decía en sus documentos internos que Co.bas era una organización *“muy dinámica”*, que estaba creciendo gracias a los *“recursos económicos ilimitados”* de los que disponía.

Obviamente esa afirmación no solo era completamente falsa, sin fundamento ni dato objetivo alguno, sino que reflejaba el intento de justificar ante su propia base el porqué del crecimiento y desarrollo de Co.bas.

No hay ningún misterio, ni invento novedoso o posmoderno. La clave del crecimiento y desarrollo de Co.bas se basa en dos cosas: una, **EL PROYECTO SINDICAL**; y dos, algo tan olvidado y denostado por la ideología individualista, mercantilista y antiobrera predominante en la sociedad: **LA MILITANCIA**, tanto dentro de las empresas como fuera de ellas.

¿Cómo se puede mantener un local funcionando regularmente, construir toda una estructura administrativa, jurídica y técnica, hacer todo eso mientras se interviene y ayuda en las luchas, en las manifestaciones, en las elecciones sindicales, en los organismos unitarios que surgen de la lucha o de las respuestas a la situación... y todo eso sin más recursos económicos que las cuotas que ponemos los afiliados/as y el dinero que los/as activistas gastan de su propio bolsillo? Hay muchas tareas que hacen

posible ese *“milagro”*, pero todas se resumen en una: **LA MILITANCIA**.

Muchas veces se naturaliza que las cosas existen por sí mismas, caen del cielo como maná o brotan del suelo como un repollo. En realidad eso no es más que un reflejo de la conciencia general que impone en su funcionamiento el sistema capitalista: separar a los/as trabajadores/as del producto de su trabajo.

En un sistema de producción de mercancías, éstas parecieran adquirir valor propio a los ojos de los seres humanos. Pareciera que las casas, los coches, los ordenadores... tuvieran un grandísimo valor por sí mismos, negando la cualidad común y fundamental a todas esas mercancías, que son el **producto del trabajo humano**.

La burocracia sindical fue prostituyendo la esencia de la organización sindical, con mucho dinero (el facilitando por el Estado y la patronal) y *“subcontratando”* todo lo que exigiera trabajo (liberados, funcionarios, subcontratas para *“formación”*, para hacer las pancartas, etc.). Así, el Sindicato se va distanciando a marchas forzadas de los trabajadores/as, que no lo sienten como algo construido por ellos mismos/as.

Explicar, explicar y explicar a los/as delegados/as y a los afiliados/as esta **regla de oro de la militancia** es clave para seguir haciendo crecer al Sindicato, en primer lugar, pero también para **evitar su burocratización**, porque cuanto más los trabajadores/as afiliados se sientan ajenos a la construcción diaria del sindicato, cuanto menos los delegados/as participen de la vida diaria del sindicato y sus decisiones, más peligro estaremos corriendo de convertir el Sindicato en un aparato burocrático.

No se construye una organización obrera sin esfuerzo militante, sin tesón, sin espíritu de sacrificio, sin, en esencia, **militancia**.

En un sindicato obrero a buen seguro que no podremos pedir a todo el mundo el mismo nivel de compromiso o entrega. Pero lo que sí debemos y podemos pedir es que se comprenda esto y que cada vez se vayan involucrando más compañeros/as.

V.- LA SECRETARÍA DE LA MUJER

La secretaría de la mujer ha estado muy ligada al apoyo y concienciación de las movilizaciones sociales, organizando distintas charlas por el 25N sobre violencia machista, para el 8M, organizamos una charla sobre distintas luchas encabezadas por mujeres en la que contamos con la participación de a Tania Mercader, convocante de la primera huelga en España para conseguir la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Asimismo, para el día Internacional del Orgullo LGTBI, realizamos una charla denominada "Orgullo Crítico", donde analizamos como el capitalismo está alterando el significado de la lucha para convertir un día reivindicativo en simple folclore con carácter festivo.

A su vez, desde la Secretaría de la mujer hemos comenzado a participar en el diseño de Planes de Igualdad de distintas empresas en las que tenemos representación en los Comités de Empresa.

Por todo ello, podemos decir que desde la Secretaría de la Mujer nos estamos construyendo, pero necesitamos a personas dispuestas a implicarse para poder afianzarnos y crecer en nuestras actuaciones ya que, nos marcamos como objetivos para los siguientes años:

- Construir un bloque de feminismo de clase con otros movimientos y sindicatos afines a nuestra percepción de la lucha por la igualdad de las mujeres, que tome presencia en las futuras movilizaciones del 8M.

- Continuar con las charlas formativas para introducir en las actuaciones de Sindicato la perspectiva de género y la lucha contra el patriarcado.

- Participar en mayor medida en los distintos *Planes de Igualdad* de las empresas en las que tengamos representación en los Comités de Empresa, realizando la formación necesaria a las personas interesadas para que acudan como asesoras de igualdad.

VI.- LOS DESAFÍOS QUE HAY QUE SEGUIR LUCHANDO POR SUPERAR

Cuáles son, a nuestro entender, los temas que debemos mejorar, las debilidades que debemos ir superando en el próximo periodo.

□ EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SECTORES Y ÁREAS

Es un tema del que venimos machacando desde el inicio. No es fácil de superar, porque está vinculado a

Balance de construcción y tareas

la existencia de cuadros sindicales, de compañeros/as con experiencia de dirección dispuestos/as a asumir esta tarea. Esta es la parte más difícil y que más paciencia exige en la construcción del sindicato, porque en esto no hay atajos.

Las estructuras intermedias, de dirección de sectores, son clave. Estamos avanzando en la organización de algunos sectores, pero no en todos, incluso en alguno estamos estancados.

El funcionamiento de los Sectores es la clave para atender la acción sindical, la construcción del sindicato, el crecimiento en la afiliación, que funcionen las secciones sindicales, que se resuelvan dudas sindicales, organizativas, jurídicas de los delegados/as y activistas y a su vez éstos/as de los afiliados/as.

Existe una "ley": donde no funcionan los sectores **la acción sindical es sustituida por la judicialización de la vida sindical** y los delegados/as acaban limitando su acción al ámbito de la empresa, sin salir de ahí y manteniendo como principal vínculo con el sindicato la asesoría jurídica. **Y eso no puede ser Co.bas.** Más aún, eso es lo que introduce en el sindicato una presión burocrática, corporativa, individualista, donde pareciera que el Sindicato es un despacho jurídico "low cost".

□ FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Hemos avanzado muy parcialmente en la **formación**, y sin embargo este sigue siendo un tema central. Es central porque muchos/as de los delegados/as electos/as son compañeros/as sin experiencia y acostumbrados a los hábitos impuestos por las direcciones de CCOO y UGT.

Hay que proponerse por tanto una serie de medidas que pongamos en marcha tras la asamblea:

a) **Todos/as los delegados/as** que sean electos en las listas de Co.bas deben hacer un **curso básico** sobre qué debe ser y qué se espera de un delegado/a de Co.bas, además de las nociones básicas de sus funciones legales.

b) La dirección entrante debe proponer **jornadas de estudio y debate** sobre temas que ayuden a fijar las posiciones del Sindicato sobre todos los temas más generales que hacen a la acción colectiva y que atraviesan varios sectores.

Por ejemplo, la lucha contra los EREs, acción sindical y acción jurídica, o la Administración Pública y una posición de clase frente a la catástrofe laboral que nos amenaza, por citar dos temas de mucha actualidad.

c) Mantener, potenciar y sistematizar **los cursos básicos** que se han venido impartiendo en forma desigual (Salud laboral, Jurídico, opresiones, etc.).

d) Retomar una tarea que se dejó de hacer y que es fundamental, el **Boletín de Co.bas Madrid**. La Comisión Intersectorial entrante debe tomar esto como una de sus primeras tareas, porque ese Boletín es clave para mantener la información de nuestras ideas, propuestas, actividades, desarrollo del sindicato...

e) La **web y las redes** son temas, en especial la primera, a los que no hemos dado la importancia que tienen, aunque en las últimas semanas se vienen haciendo progresos. El actual equipo debe ser ampliado y animar a más compañeros/as que participen en esta tarea.

□ **ELEQUIPO JURÍDICO/ADMINISTRATIVO**

Los servicios jurídicos de un sindicato obrero juegan un papel muy importante en el asesoramiento y la defensa de los trabajadores/as. De ahí que la mayor parte de nuestros recursos económicos estén dedicados a esta área esencial.

Sin embargo los servicios jurídicos siempre son uno de los puntos más conflictivos en la construcción de un sindicato obrero.

Estamos construyendo un sindicato de clase, en rigor reconstruyendo el sindicalismo de clase, pero en verdad ese criterio pareciera que cuando hablamos de los equipos jurídicos no se aplica. Pareciera que todo está en construcción salvo el equipo jurídico, que ya “**está**” construido”, basta con tener abogados/as buenos y que no se equivoquen nunca.

En realidad en ese razonamiento reflejamos, en primer lugar, la ideología mercantilista: tenemos una “**mercancía**” (abogados/as) a la que “**pagamos**” y debe por tanto servirnos. Nosotros/as podemos y debemos ir formándonos, pero los abogados no, ellos “**ya están formados**”, como si el derecho, las leyes, los jueces, fueran una “**ciencia neutral**” y los/as abogados/as una suerte de máquinas concedoras de esa “**ciencia**” en la que les forman en la Universidad.

Cuando los trabajadores/as apuestan todas sus ilusiones a revertir las injusticias por vía de la ley y pretenden que su principal arma sea el abogado/a de turno, entonces el sindicato obrero pierde su razón de ser y se convierte de hecho en un despacho jurídico *low cost*.

Cuando nosotros/as supeditamos la acción sindical a la decisión de los/as abogados/as estamos contribuyendo a fomentar la judicialización de la vida sindical, con leyes basadas en el “**Estatuto contra los trabajadores**” y un sistema judicial al servicio de la banca y la patronal (valga ver la última actuación con las hipotecas bancarias).

Pero esas son las ilusiones, las falsas ilusiones dominantes y con eso tenemos que convivir. Pero convivir no es aceptarlas resignadamente, no es renunciar a combatirlos y menos aún convertir a nuestros delegados/as en propagandistas de esa falsa ideología de intentar arreglar los problemas a base de judicializar la vida sindical.

Las demandas, las intervenciones jurídicas son parte esencial de la actuación cotidiana de un sindicato obrero y así seguirá siendo, pero esa actuación debe estar **SUBORDINADA A LA ACCION SINDICAL**.

Por esta razón se hace necesario avanzar lo antes posible en estrechar la relación entre la acción sindical y las acciones jurídicas, abriendo esta reflexión, el debate, el estudio y un **PROTOCOLO** de actuación que corrija el actual funcionamiento, evite errores y desconexiones e integre plenamente la tarea de la construcción de equipo jurídico a la construcción del sindicato.

Creemos, además, que la nueva Comisión Intersectorial debería conformar en su seno una **Coordinadora de la Asesoría jurídica**, donde estuvieran el coordinador jurídico y el o los/as responsables sindicales de esa Coordinadora, haciendo seguimiento de este tema en todas sus reuniones por la Comisión Intersectorial.

□ **LAS ASAMBLEAS DE DELEGADOS/AS Y ACTIVISTAS**

Las asambleas de delegados/as y activistas han sido siempre un organismo intermedio, de carácter consultivo, que ha pretendido ayudar a involucrar más a los delegados/as y activistas en las actividades generales del sindicato.

Seguimos necesitando de estas asambleas para que los delegados/as y activistas se involucren más en las luchas, las manifestaciones, el apoyo a otros compañeros/as, así como en las tareas de construcción del Sindicato.

VI- SOBRE LA COMISIÓN INTERSECTORIAL

La Comisión Intersectorial es el organismo encargado de la dirección del Sindicato entre Asambleas Generales.

La última Asamblea General resolvió elegir una Comisión Intersectorial muy amplia, en base a una combinación de criterios:

- Que en ella estuvieran representados los sectores con mayor afiliación al Sindicato.
- Que se fueran incorporando los/as nuevos/as activistas y delegados/as que se han afiliado a Co.bas en el último periodo.
- Que se intentara garantizar el máximo de paridad entre hombres y mujeres.
- Que se fueran incorporando compañeros/as jóvenes para ir garantizando el relevo generacional.
- Que combinara compañeros y compañeras más nuevos/as en la tarea con otros/as que tuvieran más experiencia.

Utilizamos un criterio solidario, de equipo. En torno a esos criterios se propuso y aprobó la Comisión Intersectorial que ha dirigido el Sindicato en este último periodo.

Sin duda que la debilidad de la dirección del sindicato ha sido y sigue siendo muy grande y eso conlleva errores y verse superados/as muchas veces por la situación. También es cierto que en un organismo tan amplio se notan más las desigualdades a la hora de asumir tareas.

En última instancia la dirección del sindicato se construye con el sindicato y es el reflejo del grado de maduración del mismo.

Por esa razón opinamos que esos criterios generales siguen siendo válidos para elegir la nueva dirección. Sin embargo creemos que hay que añadir a esos criterios el del **compromiso y la militancia** de los/as miembros que la compongan.

No se trata de compromisos insalvables, porque los/as compañeros/as trabajan, tienen familia, etc... pero sí debe ser un compromiso muy superior al exigido hasta ahora, porque en el sindicato aumentan los retos y las dificultades y eso exige inevitablemente más compromiso que el que se le pide a cualquier delegado/a.

Será la Asamblea quien en base a estos criterios elija una Comisión Intersectorial y determine si mantiene las actuales dimensiones o se hace más pequeña.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Los documentos presentados a la Asamblea General, con las correcciones que se incorporen y las resoluciones que se añadan, serán la guía de trabajo de la nueva Comisión Intersectorial.

Pero aunque parezca "pesado" o reiterativo, hay un mensaje que una y otra vez estamos obligados a repetir, en cada asamblea, en cada reunión colectiva:

Hace falta ayuda, **está todo por hacer** y lo tendremos que hacer entre todos y todas, acertando juntos/as y equivocándonos juntos/as: **el sindicato se construye entre todos y todas o no se construye.**

El sistema capitalista educa a los trabajadores/as en la pasividad, en la resignación o el miedo. La burocracia de CCOO y UGT, en estos 40 años ya de legalidad sindical, han sido cómplices activos de todo esto y han hecho un tremendo daño en las condiciones materiales de existencia de la clase obrera. Pero por encima de todo, el peor daño a la clase obrera es haber ido minando cada día su conciencia como clase. Educan a los trabajadores/as en la pasividad y a sus delegados/as en la obediencia, la complicidad con los patronos y el tomar el cargo como propiedad privada y fuente de privilegios.

No es nada fácil vencer esa ideología dominante que impregna toda la sociedad, ni cambiar los hábitos adquiridos en el movimiento sindical durante décadas.

Con constancia y mucha paciencia tenemos que mantener esta lucha.

Cuando decimos: *el sindicato se construye entre todos y todas o no se construye*, solo estamos recordando una afirmación muy superior, mucho más antigua y de plena vigencia: *la emancipación de los trabajadores solo puede ser obra de los trabajadores mismos.*