

20
AÑOS
2003 - 2023

co.bas
DE ORGANIZACIÓN
Y LUCHA

V congreso

Barcelona 21 y 22 de octubre

BOLETÍN 1

REGLAMENTO CONGRESO

COMITE DE GARANTIAS

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE GARANTÍAS

REGLAMENTO DISCIPLINARIO

CODIGO ETICO

Propuesta de Reglamento para el Vº congreso de co.bas

SOBRE EL CONGRESO

El Vº Congreso Estatal de co.bas se realizará en Barcelona los días 21 y 22 de octubre de 2023.

El horario y el orden del día lo propondrá la Mesa del Congreso y deberá ser aprobado o modificado al inicio del mismo junto al presente Reglamento.

Con el fin de facilitar la organización y la asistencia al Congreso, se establecen las 09:00 horas del día 21 de octubre como hora de inicio y las 14:00 horas del 22 de octubre como fecha de finalización.

La acreditación al congreso se podrá realizar: en el local de co.bas – Catalunya el viernes 20 durante la mañana; en el hotel donde se pernocta por la tarde de ese mismo día y de 9 a 9:30 en el propio congreso.

La composición de la representación al Congreso se realizará proporcionalmente a la afiliación por territorios y a su vez, dentro de estos, se distribuirán por provincia con el mismo criterio de proporcionalidad. Además, se asegurará la representación efectiva de todos los territorios.

La distribución se establece según las cotizaciones que la Coordinadora Estatal saliente ha certificado a fecha de 1 de junio de 2023 y que constan en el anexo al final de este Reglamento. En el caso de Canarias, estas normas generales serán diferentes y se regirán por el Protocolo especial entre co.bas Estatal y co.bas Canarias.

El Vº Congreso será abierto a la afiliación que lo desee y comunique previamente, la respuesta se dará 10 días antes, con el único límite del aforo de la sala y se hará una distribución equilibrada entre las delegaciones. La afiliación que asista bajo este método tendrá la consideración de invitados/as.

Para la convocatoria del Vº Congreso se utilizarán los siguientes medios de comunicación con la afiliación: correo electrónico, entrega en mano o correo postal. Mediante estos medios la afiliación recibirá la convocatoria, con los plazos provinciales de las Asambleas pre-congresuales y una copia de los documentos a debatir, estos siempre serán entregados o estarán a disposición con un plazo mínimo de un mes. Los documentos congresuales, así como el presente Reglamento y el Orden del día, se pondrán a disposición de la afiliación a partir de 22 de julio de 2023.

SOBRE LAS ASAMBLEAS PRE-CONGRESUALES

Cada territorio deberá organizar los debates de la forma más

1 participativa posible, por asambleas de centros de trabajo o por zonas
2 territoriales y teniendo en cuenta horarios y formatos que ayuden a
3 este fin.

4 La elección de la representación al Congreso se podrá hacer con listas
5 abiertas o listas cerradas, el resultado será proporcional a la
6 representación.

7 La Asamblea recogerá las enmiendas y aportaciones que reciban el
8 apoyo de más del 10%.

9 La elección de la representación al Congreso deberá tener criterio de
10 género, de tal manera que en igualdad de condiciones sean elegidas
11 las compañeras.

12 Las enmiendas y aportaciones que realicen las asambleas pre-
13 congresuales se entregarán al correo v_congreso@cobas.es.

14 El tamaño de los documentos será, como máximo: en caso de
15 documentos alternativos, el mismo tamaño (número de caracteres);
16 en caso de resoluciones, una hoja A4 por las dos caras.

17 El plazo para envío de enmiendas finalizará el lunes 16 de octubre,
19 para poder ser tratadas por la Comisión Técnica.

20 Cada asamblea pre-congresual aportará el acta (escaneada) de las
21 votaciones realizadas para la elección de los representantes al
22 Congreso con todos sus datos (DNI, nombre completo, teléfono de
23 contacto y e-mail) y de las votaciones de los documentos y
24 enmiendas. El acta deberá ir firmada por la Mesa de la asamblea pre-
25 congresual y 2 participantes en la misma.

26 **SOBRE LA MESA DEL CONGRESO**

27 La Coordinadora Estatal saliente entregará la siguiente la
28 documentación a la Mesa del Congreso:

29 Balance de finanzas, estado de cuentas.

30 Balance de la organización.

31 La Comisión Técnica entregará a la Mesa del Congreso el resultado del
32 análisis justificado de las enmiendas y se pondrá a disposición de esta
33 durante el desarrollo del Congreso.

34 La Mesa del Congreso coordinará todo lo referente al Congreso y
35 estará compuesta por 5 personas:

36 1 de Catalunya

37 1 de Canarias

38 1 de Madrid

39 1 de Andalucía

40 1 RESTO

41 Se elegirán entre las delegaciones de cada territorio, junto a un
42 suplente y se tendrá en cuenta el criterio de género. Se comunicará a
43 Coordinadora Estatal Saliente antes del lunes 16 de octubre.

La mesa deberá ser ratificada por más del 50% del Congreso, en caso contrario se abrirá un periodo de consultas.

SOBRE LOS REPRESENTANTES

Distribución de Representantes con derecho a voto en el Vº Congreso Estatal:

Canarias: 10

Catalunya, Baleares y P. Valencia: 58;

Madrid y Castilla: 61;

Andalucía, Extremadura y Murcia: 15;

Euskadi y Norte: 6

SOBRE LA COORDINADORA ENTRANTE

El congreso elegirá, a propuesta de las delegaciones territoriales, la Coordinadora Estatal Entrante que tendrá 13 miembros.

La Coordinadora Estatal entrante gestionará toda la documentación necesaria ante la Administración.

SOBRE LA COMISIÓN DE GARANTÍAS.

El congreso elegirá, a propuesta de las delegaciones territoriales, a la comisión de garantías con los siguientes criterios:

DEFINICIONES

Coordinadora Estatal

Máximo órgano de co.bas entre congresos

Asambleas pre-congresuales

Asambleas en que la afiliación discute los documentos congresuales, desarrolla las enmiendas, aprueba los estatutos y elige a los representantes al congreso.

Comisión de Acreditaciones.

Comisión encargada de todo lo referente a la acreditación de los representantes al congreso.

Mesa del Congreso

Órgano elegido por los representantes al congreso a propuesta de las asambleas pre-congresuales para dirigir el congreso de acuerdo con el reglamento.

Congreso

Asamblea de representantes donde se decide la dirección del sindicato así como la línea política de este.

Representantes, representación

Afiliadas o afiliados elegidos para representar las decisiones tomadas en las asambleas pre-congresuales

Afiliación elegida para representar a los territorios en el congreso

Comisión Técnica.

1 Comisión encargada de gestionar los documentos congresuales,
2 presenta al congreso los resultados del trabajo con las enmiendas
3 para la discusión y votación.

4 Comisión de Garantías.

5 Comisión elegida por el congreso que se encarga de velar por el
6 cumplimiento de los estatutos del sindicato.

7 **REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE** 8 **GARANTIAS**

9
10
11 **Aprobado en el 4° Congreso Estatal de co.bas**
12 **(26 y 27 de enero 2019)**

13
14 El presente reglamento se desarrolla en cumplimiento del mandato
15 del Congreso de co.bas (Sindicato de Comisiones de Base).

16 **1.- CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN**

17
18 1.1. La Comisión de Garantías estará compuesta por tres miembros
19 titulares y tres suplentes.

20 En los supuestos de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o
21 psíquica de algún miembro titular, pasará automáticamente a ocupar
22 la vacante un miembro suplente. Así mismo si algún miembro
23 estuviese afectado, por pertenecer al mismo Territorio de la causa,
24 será sustituido en el proceso de ese caso, por uno/a de los suplentes.

25 1.2. La Comisión de Garantías se constituirá en el plazo máximo de un
26 mes a contar desde la finalización del Congreso que la eligió.

27 1.3. Dado en este caso que hablamos de la constitución por primera
28 vez de esta Comisión de Garantías, la Coordinadora Estatal presentará
29 propuesta de reglamento de funcionamiento de la Comisión de
30 Garantías. En adelante deberá ser el propio Congreso el que resuelva a
31 este respecto.

32 1.4. En la primera reunión se aprobará la propuesta de reglamento de
33 funcionamiento de la Comisión de Garantías.

34 1.5. La Comisión de Garantías remitirá copia del acta de sus
35 reuniones, así como de las modificaciones que se puedan ir
36 produciendo en su composición a la Coordinadora Estatal.

37 **2.- FUNCIONES**

38 Son funciones de la Comisión de Garantías el levantamiento de las
39 actas, el control del registro y el archivo documental, así como
40 expedir certificaciones y dar fe de las diligencias que se practiquen.

41 **3.- REUNIONES Y CONVOCATORIAS**

42
43 3.1. Al inicio de cada reunión podrá proponerse la inclusión en el
44 orden del día de aquellos asuntos no previstos en la convocatoria y
45

que deban ser sometidos a tratamiento de la Comisión de Garantías. 1

3.2. Para la validez de las reuniones se exigirá un quorum de tres 2
miembros. 3

3.3. Los/as miembros de la Comisión de Garantías guardarán el 4
debido sigilo de las deliberaciones habidas en las reuniones de la 5
misma, así como de los hechos y circunstancias conocidos en la 6
tramitación de los expedientes. 7

4.- AMBITO DE ACTUACIÓN Y COMPETENCIAS 8

4.1. Con carácter general la Comisión de Garantías es el órgano de 9
control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter 10
individual sobre los afiliados y afiliadas, como de carácter colectivo 11
sobre las organizaciones, teniendo en cuenta que la Comisión de 12
Garantías se pronunciará sobre la propuesta de resolución remitida 13
por el órgano de dirección competente, adoptando el acuerdo que 14
proceda en plazo no superior a un mes. Siempre que los estatutos o 15
los reglamentos no establezcan otros plazos. 16

4.2. La Comisión de Garantías será competente para resolver aquellos 17
conflictos que pudieran suscitarse entre los diferentes Territorios del 18
Estado. 19

4.3. La Comisión de Garantías entenderá de los recursos que 20
presenten los órganos sindicales o las personas afiliadas contra 21
acciones, acuerdos, decisiones y resoluciones de los órganos de las 22
organizaciones integrados en co.bas. 23

4.4. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para 24
elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y 25
teórico a la Coordinadora Estatal. 26

4.5. La Comisión de Garantías no es un órgano consultivo debiendo 27
sustanciarse por escrito la correspondiente reclamación o demanda, 28
siguiendo los requisitos de este reglamento. 29

5.- RECEPCIÓN Y REGISTRO DE DOCUMENTOS 30

Existirá un registro formal de documentos según el orden de entrada, 31
asignándose números a los expedientes por riguroso turno de 32
antigüedad en su presentación. En todos los supuestos de 33
interposición de recursos, se dictará la correspondiente diligencia 34
sobre su registro y número de referencia y se acusará recibo del 35
escrito inicial de los interesados. 36

6.- PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES E INICIO DEL 37

PROCEDIMIENTO 38

6.1. Las personas afiliadas u órganos sindicales podrán iniciar el 39
procedimiento ante la Comisión de Garantías mediante escrito en el 40
que se ha de consignar preceptivamente lo siguiente: 41

a) Identificación expresa del afiliado o afiliada (D.N.I.) o la 42
43
44
45

- 1 colectiva del órgano (mediante la correspondiente certificación
2 del acta), domicilio completo a efectos de notificación y/o
3 cualquier otro dato identificativo que estime oportuno y acredite
4 su legitimación para recurrir.
- 5 b) Concreción del asunto u objeto de recurso, relatando con
6 claridad los hechos, alegaciones y los fundamentos estatutarios y/
7 o reglamentarios en que se basen.
- 8 c) Petición o solicitud concreta que se persigue con la impugnación.
- 9 d) Junto con el escrito de reclamación se deben aportar los
10 documentos y/o la identificación de testigos en su caso.
- 11 6.2. Cuando no se establezca otra cosa, el plazo para recurrir a la
12 Comisión de Garantías será de 30 días naturales desde que se tenga
13 conocimiento del acto o acuerdo objeto de impugnación, o bien desde
14 que la decisión orgánica de que se trate se haya hecho pública a
15 organizaciones o afiliados/as por algún medio de comunicación
16 habitual del sindicato.
- 17 6.3. Interpuesto el recurso en dicho plazo mediante un primer escrito,
19 si la Comisión de Garantías lo estima conveniente, requerirá a la
20 parte demandante en el plazo complementario de 10 días para que
21 efectúe una ampliación o desarrollo más conveniente respecto del
22 escrito inicialmente interpuesto.
- 23 6.4. Para la interposición de recursos se tendrá en cuenta lo
24 siguiente:
- 25 a) A cada recurso corresponde sólo un expediente. La decisión de
26 acumular recursos será facultad de la Comisión de Garantías.
- 27 b) La Comisión de Garantías no admitirá reclamaciones que no
28 sean suscritas directamente por los afiliados y afiliadas u
29 órganos sindicales facultados para recurrir, debiendo constar
30 expresamente la identificación que se determina en el apartado
31 6.1.
- 32 c) Las reclamaciones, denuncias o impugnaciones, y los escritos de
33 derecho de réplica o contestaciones a las reclamaciones, deberán
34 presentarse con la debida aportación de documentos y/o
35 identificación de testigos en su caso.
- 36 d) Las reclamaciones que contengan petición de adoptar medidas
37 disciplinarias deberán concretar, junto con la descripción y la
38 valoración de los hechos, la propuesta de sanción.
- 39 e) Las reclamaciones siempre por escrito, pueden presentarse
40 personalmente, por correo certificado o por correo electrónico,
41 siempre que posteriormente se envíe el recurso original
42 debidamente firmado en soporte papel en un plazo no superior a
43 cinco días hábiles.
- 44 6.5. En caso de incumplimiento de alguno de estos requisitos, la
45 Comisión de Garantías podrá requerir a las partes la subsanación del

defecto dando un plazo razonable para la misma desde su notificación.

7.- TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES

7.1. De cumplirse los requisitos estatuarios y reglamentarios establecidos para solicitar la intervención de la Comisión de Garantías, el recurso será admitido a trámite indicando el número de expediente correspondiente.

7.2. A fin de simplificar y agilizar la tramitación de recursos en unos mismos hechos o con características y elementos comunes, la Comisión de Garantías podrá decidir la acumulación de dos o más expedientes a efectos de recabar la documentación precisa y/o proceder a su resolución.

7.3. La Comisión de Garantías notificará la admisión a trámite del recurso a ambas partes.

7.4. La Comisión de Garantías recabará la totalidad del expediente a los órganos o afiliados y afiliadas que corresponda, pudiendo solicitar de cualquiera de las partes los informes, comparecencias y documentos necesarios para la resolución de las reclamaciones presentadas.

7.5. La Comisión de Garantías actuará con la máxima diligencia en la tramitación de los expedientes.

8.- RESOLUCIONES Y PLAZOS

8.1. Las resoluciones de la Comisión de Garantías deberán dictarse en el plazo máximo de un mes, entendiéndose éste desde que hubieran finalizado las actuaciones o tenga conocimiento de la totalidad del expediente.

8.2. Las resoluciones de la Comisión de Garantías estarán siempre sujetas a los principios fundamentales del sindicato.

8.3. A efectos del cómputo de plazos, todos los días se consideran hábiles, excepto: los sábados, los domingos y los festivos estatales, autonómicos y locales tanto del órgano que recibe la comunicación como del remitente.

9.- BALANCE E INFORME

La Comisión de Garantías someterá al Congreso de co.bas el balance de actuación del periodo comprendido entre dos congresos y elaborará anualmente un informe de gestión que presentará a la Coordinadora Estatal.

10.- DOMICILIO SOCIAL Y RECURSOS TÉCNICOS

La Coordinadora Estatal asegurará a la Comisión de Garantías el uso de las dependencias necesarias para el desarrollo de su trabajo y reuniones, donde establecerá su domicilio social y ubicará el archivo documental.

REGLAMENTO DISCIPLINARIO

Las faltas tipificadas en este reglamento podrán ser atribuidas a cualquier afiliado, incluidos los miembros de la Coordinadora Estatal u otros órganos de dirección o gestión.

Artículo 1.- Calificación de las faltas disciplinarias

1.1. Las infracciones recogidas en el presente reglamento se calificarán como faltas leves, graves y muy graves.

1.2. Todo afiliado podrá ser objeto de sanción por faltas a la disciplina sindical según lo dispuesto en los Estatutos y en el procedimiento establecido en este reglamento.

1.3. Para la imposición de sanciones por falta leve no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al interesado.

Artículo 2.- Faltas leves

2.1. La falta de respeto a cualquier afiliado, en el ejercicio de la actividad sindical, sin perjuicio de la libertad de expresión, teniendo en cuenta las circunstancias en las que este se produzca y siempre que no revista gravedad.

2.2. El incumplimiento de los deberes establecidos por los estatutos cuando carezca de gravedad.

2.3. La falta de asistencia injustificada de los afiliados a las reuniones a las que se encuentren citados expresa y nominalmente.

2.4. El incumplimiento de los estatutos, reglamentos y demás normativa interna de co.bas cuando tal conducta no revista gravedad.

2.5. Cualquier otra falta disciplinaria que por su naturaleza, sus consecuencias o por el momento en que se produzca no pueda ser calificada como grave o muy grave.

Artículo 3.- Faltas graves

3.1. La reiteración de faltas leves y/o las conductas contempladas en el artículo anterior cuando revistan gravedad.

3.2. La utilización irregular del crédito horario y el uso para fines particulares de los derechos y garantías sindicales.

3.3. La falta de respeto y acatamiento, manifestada públicamente, sin perjuicio de la libertad de crítica, contra las decisiones adoptadas por los distintos órganos de gobierno de co.bas.

3.4. La obstrucción a la normal actividad de los órganos de gobierno de co.bas practicada por cualquiera de sus miembros.

- 3.5. La ofensa personal grave a cualquier afiliado/a o que vaya destinada a menoscabar la imagen pública de los órganos de gobierno de co.bas o de sus miembros, cuando ésta se produzca con publicidad o tenga notoria trascendencia. 1
2
3
4
- 3.6. La divulgación y/o exposición pública o privada de documentación relativa a reuniones de la Coordinadora Estatal y demás órganos de gobierno, salvo que medie autorización. 5
6
7
8
- 3.7. Las actuaciones o acusaciones contra las decisiones de los órganos de gobierno de co.bas realizadas desde fuera de la estructura orgánica del sindicato y al margen de sus instancias específicas de resolución de conflictos. 9
10
11
12
- 3.8. La inhibición en el logro de los objetivos de co.bas por parte de cualquier cargo orgánico, delegados sindicales, delegados electos cuando tal conducta revista gravedad. 13
14
15
16
- 3.9. El incumplimiento de los estatutos, reglamentos y demás normativa interna de co.bas cuando tal conducta revista gravedad. 17
19
- 3.10. Cualquier otra falta disciplinaria que por su naturaleza, sus consecuencias o por el momento en que se produzca no pueda ser calificada como leve o muy grave. 20
21
22
- Artículo 4.- Faltas muy graves** 23
- 4.1. La reiteración de faltas graves y/o las conductas contempladas en el artículo anterior cuando revistan extrema gravedad. 24
25
26
- 4.2. La utilización irregular del patrimonio de co.bas, la malversación de fondos y todos aquellos comportamientos que persigan un enriquecimiento ilícito a costa de los afiliados o de los intereses de co.bas. 27
28
29
30
- 4.3. La cesión de listados o datos de carácter personal de los afiliados a personas o entidades ajenas a co.bas. Asimismo, la utilización de las bases de datos del sindicato al margen de las directrices establecidas por los responsables orgánicos de su custodia. 31
32
33
34
- 4.4. La discriminación de los afiliados, en relación a sus derechos estatutarios, por razones étnicas, de género, nacionalidad, religión, ideología, posición política o creencias personales. 35
36
37
38
- 4.5. El acoso sexual y el «mobbing» llevado a cabo por cualquier afiliado en detrimento de la dignidad de otros miembros del sindicato. 39
40
El abuso de poder en el ejercicio de las funciones sindicales se considerará un caso especialmente grave de acoso hacia las personas. 41
42
- 4.6. La grabación de los debates de la Coordinadora Estatal, en cualquier tipo de soporte y por parte de cualquiera de sus miembros, 43
44
45

1 de no ser explícitamente aceptada por todos sus componentes
2 presentes.

3 4.7. La falsificación y manipulación fraudulenta de la documentación
4 interna de co.bas, de las actas de las reuniones de sus órganos de
5 gobierno o de las resoluciones de la Coordinadora Estatal.

6 4.8. Las agresiones físicas y también las injurias verbales a afiliados/
7 as del sindicato, estas últimas cuando revistan extrema gravedad o
8 trascendencia pública. Asimismo, las declaraciones calumniosas
9 acerca de afiliados/as a co.bas relativas a su actividad sindical. Todo
10 ello sin menoscabo del derecho a la libertad de opinión y crítica en el
11 seno del sindicato ejercido con el debido respeto.

12 4.9. La colaboración con otras organizaciones sindicales en
13 competencia o conflicto con co.bas o la participación en sus listas
14 electorales, así como la doble afiliación sin comunicación previa de
15 baja en el sindicato, siempre que no medie consentimiento expreso o
16 genérico por parte de la Coordinadora Estatal.

17 4.10. La negativa a abandonar y/o dimitir de puestos de
18 representación en comisiones, juntas, mesas, comités, instancias
19 nacionales o internacionales, etc., ocupados a propuesta y con la
20 confianza del sindicato, en manifiesta falta de acatamiento a
21 eventuales decisiones al respecto de la Coordinadora Estatal.

22 4.11. Cualquier otra falta disciplinaria que por su naturaleza, sus
23 consecuencias o por el momento en que se produzca conlleve una
24 extrema gravedad.

25 **Artículo 5.- Gradación de las sanciones**

26 5.1. En el supuesto de las faltas leves:

- 27 a) Amonestación privada o pública
- 28 b) Suspensión parcial o total de los derechos del afiliado de 3 a 6
29 meses

30 5.2. En el supuesto de las faltas graves:

31 Suspensión parcial o total de los derechos del afiliado de 6 a 12 meses

32 5.3. En el supuesto de las faltas muy graves:

- 33 a) Suspensión total de los derechos del afiliado de 12 a 24 meses
- 34 b) Expulsión del sindicato

35 5.4. Para la gradación de las sanciones se tendrán en cuenta los
36 siguientes criterios:

- 37 a) La existencia de intencionalidad u omisión del deber de
38 diligencia exigible en función de las circunstancias concurrentes

y de la responsabilidad en el sindicato.

- b) La reincidencia en el supuesto de que el afiliado hubiera sido ya sancionado.
- c) Los perjuicios realmente causados a los afiliados o al sindicato en su conjunto.

CODIGO ETICO QUE DEBEN SER LAS DELEGADAS Y DELEGADOS DE CO.BAS

Presentación

En los últimos años co.bas hemos ido creciendo en afiliación y en presencia dentro de las empresas, lo que se ha reflejado en un aumento considerable (dentro de nuestras modestas cifras) del número de delegados y delegadas obtenidos en las elecciones sindicales.

Nuestros delegados/as son en general el producto del enorme descontento entre los trabajadores/as no solo con sus cada vez más precarias condiciones de trabajo, salarios de miseria y pérdida de derechos, sino del rechazo al papel cómplice en todo ello de los sindicatos tradicionales. La lucha por el trabajo y los derechos laborales obliga a tener que enfrentar no solo a la patronal sino a la burocracia sindical.

Muchos de esos delegados y delegadas surgen de las bases de los trabajadores/as, hartas de la situación, dispuestas (de manera digna de elogio) a dar un paso al frente y organizarse. Sin embargo en muchos casos, como es lógico, carecen de experiencia sindical. En otros casos, los actuales delegados/as de co.bas provienen de algunos años de militancia en sindicatos dirigidos por la burocracia.

Estamos obligados por tanto a ayudar entre todos/as a la formación, a apoyar en su nueva andadura en co.bas y es de ahí que nace la necesidad de este material que pretende recordar qué queremos y qué no queremos que sean los delegados y delegadas de co.bas.

En la tarea de reconstrucción del sindicalismo de clase, qué es lo que debe servirnos de lo viejo y qué es lo que no podemos volver a repetir, resulta a veces complicado de discernir.

El código de conducta de los delegados/as de co.bas debe ser algo elaborado, comprendido y asumido por todos/as.

A riesgo de alargar más de lo que deberíamos este documento, hemos considerado necesario hacer algunas reflexiones, a modo de preámbulo, que ayuden a comprender que nosotros/as somos (y tenemos que demostrar que somos) diferentes y opuestos a lo que ha

1 sido la práctica sindical de los “grandes sindicatos” en estas ya largas
2 tres décadas desde que fueran legalizados.

3 **I.- ALGUNAS REFLEXIONES PREVIAS**

4 **La conciliación de clases clave para mantener el dominio de** 5 **los de siempre**

6 El sistema capitalista bajo el que vivimos, a diferencia de todos los
7 sistemas sociales que conoció la historia de la humanidad
8 (esclavismo, feudalismo...) es el más complejo de combatir porque
9 mantiene la explotación de los trabajadores/as y la opresión de los
10 mismos bajo la apariencia de la “libre decisión”. Las relaciones
11 sociales aparecen como un “contrato libre” entre empresarios y
12 trabajadores, uno aporta el dinero y otro la fuerza de trabajo y
13 “libremente” establecen sus relaciones de producción.

14 Las leyes, el Estado, los jueces y Magistraturas, aparecen a ojos de la
15 sociedad como si de órganos “neutrales” se tratara y presentando el
16 interés de la burguesía, de la patronal, como si del “interés general”
17 se tratara. Cuando centenares de miles de trabajadores/as son
18 despedidos por EREs y ERTES, cuando se ven abocados al desempleo o
19 a sufrir la arbitrariedad patronal; cuando se ve que a los banqueros se
20 los rescata con dinero público pero a los trabajadores no los rescata
21 nadie, aparece en esencia lo que es esta sociedad. Aparece que no es
22 otra cosa que una sociedad de clases, donde una minoría son los
23 propietarios de las grandes fábricas, bancos y medios de producción y
24 una inmensa mayoría no tiene más que su fuerza de trabajo que
25 vender. Toda la ideología que propagan mediante sus medios de
26 comunicación, mediante la educación, o sus partidos políticos, tienen
27 como objetivo encubrir la realidad social, convencer a los
28 trabajadores/as que no piensen ni actúen como tales, que no se
29 reconozcan así mismo como clase social, como clase obrera, sino
30 como "ciudadanos", como "gente", "personas"...

31 Pero mantener esa farsa social, esta hipocresía, mantener la paz
32 social sin que en uno u otro momento la clase obrera explote, exige
33 no solo la fuerza, la intimidación, exige que esa explotación, que ese
34 dominio de clase se asuma como “normal” y los trabajadores/as den
35 por bueno que las cosas “sean así” y “siempre fueron así”.

36 ¿Podrían los Botín, lo Florentino Pérez, Ortega, Aristrain... convencer
37 de esto a los trabajadores/as sin más? La realidad es que no,
38 necesitan una colaboración imprescindible, la de aquellos que
39 surgiendo de las propias filas de la clase obrera convencen a los suyos
40 de que la “colaboración” es fundamental, que se trata de “conciliar
41 intereses”, que en esencia sustituyan la lucha de clases por la
42 conciliación de clases. Ese papel es el que juega la burocracia sindical.
43 A cambio de prebendas, de privilegios, de subvenciones..., la
44 burocracia sindical hace de capataces, de “manigeros” de la patronal,
45

y educa a sus delegados/s y a través de ellos, a los trabajadores/as en ese espíritu de conciliación, de "paz social", en esa resignación de "es lo que toca", que las cosas "son así" y "siempre fueron así".

Patronal, sindicatos y delegados/as en la historia del sindicalismo

Así pues, en la historia del sindicalismo fue siempre una constante la lucha entre los trabajadores/as por organizarse de forma independiente en defensa de sus intereses y la patronal, y la burocracia sindical, por encasillar a los trabajadores/as en el marco de la conciliación, para evitar que su lucha pusiera en peligro el sistema mismo.

Desde principios del Siglo XIX, con la llegada de Alfonso XIII al poder en España, se ponen en marcha los llamados jurados mixtos para que quedasen "integrados" patronos, sindicatos y Estado.

En 1908 se aprueban dos leyes importantes: la Ley de Conciliación y Arbitraje, y la Ley de Tribunales Industriales, con la intención de reducir la creciente conflictividad laboral e integrar el movimiento obrero en el orden establecido.

Más de tres décadas después, con el triunfo del golpe franquista, la supresión de los sindicatos y la brutal represión sobre los trabajadores/as, la Dictadura fundó la Organización Sindical Española (OSE), conocida comúnmente como Sindicato Vertical. La Ley de Bases de la Organización Sindical estableció la afiliación forzosa de todos los trabajadores y empresarios ("productores") en la estructura sindical del Régimen bajo los principios de «verticalidad, unidad, totalidad y jerarquía»

Como repetían los jefes del Sindicato Vertical: "los sindicatos verticales no son instrumentos de lucha clasista. Ellos, por el contrario, sitúan como la primera de sus aspiraciones, no la supresión de las clases, que siempre han de existir, pero sí su armonización y la cooperación bajo el signo del interés general de la Patria" Desde 1944 se celebraban elecciones sindicales para elegir a los representantes y delegados sindicales, y desde 1954 dejó de ser necesario el poseer un carnet de Falange para poder participar en las elecciones sindicales. No sería hasta después de 1958, tras la recuperación económica de los años de postguerra, un claro rejuvenecimiento de la clase obrera y la aprobación de la Ley de Convenios Laborales, que aumentó el interés y la participación de los trabajadores/as en las elecciones a representantes sindicales.

Toda la ideología del sindicalismo vertical bajo la dictadura, se asentaba en el principio de considerar el Sindicato como parte esencial del Estado, como "un complemento del Estado" cuya guía rectora era la "conciliación de intereses", esa "armonización" de las clases "que siempre han de existir". El Sindicato pues, pasaba a ser una organización del régimen, a su servicio y el de los empresarios que lo sostenían. Los enlaces y jurados nacían como un "órgano de

1 conciliación”, donde los “productores” (empresarios y trabajadores)
 2 dirimían “su interés común”. Las luchas obreras desde mediados de
 3 los años 60 fueron haciendo surgir desde la base de las empresas las
 4 Comisiones obreras. Fue la lucha obrera la que minó el Vertical y al
 5 régimen franquista mismo, logrando acabar con el Sindicato vertical
 6 y consiguiendo la legalización de los sindicatos en 1976.

7 Del sindicalismo de nuevo tipo a los hábitos del viejo

8 9 sindicalismo

10 Del viejo sindicalismo vertical y la lucha por lo que se llamó “el
 11 sindicalismo de nuevo tipo”, el de las asambleas, las comisiones de
 12 obreros electos por esas asambleas y revocables por las mismas, el
 13 del sindicato de clase, sociopolítico, concebido como un instrumento
 14 para la lucha obrera, fuimos pasando en algo más de tres décadas
 15 (no sin resistencia) al sindicalismo que hoy representan CCOO y UGT.

16 Bajo condiciones políticas muy diferentes, los viejos hábitos del
 17 Sindicato Vertical reaparecían con otro nombre. Los Sindicatos,
 18 financiados por el Estado a golpe de subvenciones, “formación”,
 19 gestión de fondos de pensiones (en común con los Bancos),
 20 entramado de empresas, participación en Consejos de
 21 Administración... se convirtieron en pesadas maquinarias dirigidas
 22 por “jerarcas sindicales”, por la nueva burocracia. No se trataba ya de
 23 impulsar la lucha obrera, de despertar en los trabajadores su
 24 conciencia de clase, de tener el sindicato como herramienta de lucha,
 25 organizado, dirigido y financiado por los trabajadores mismos para
 26 preservar su independencia. Los sindicatos, de la mano de los nuevos
 27 jerarcas sindicales, pasaban a ser “instituciones del Estado” cuya
 28 función social pasaba a ser “armonizar” la relación entre “los
 29 productores” (empresarios y trabajadores). Para muchos trabajadores/
 30 as los “Sindicatos” comenzaron a aparecer como algo ajeno a sus
 31 condiciones de vida, cuando no como cómplices directos de sus
 32 desdichas. y la creciente desigualdad. No es de extrañar que un viejo
 33 dirigente sindical dijera un día en una asamblea: *“Dedicamos toda
 34 nuestra vida a luchar contra un sindicato vertical y ahora tenemos
 35 dos”*. Guardando las debidas distancias que el sentido de las
 36 proporciones exige, no es de extrañar semejante afirmación.

37 La burocracia sindical y el papel de los delegados/as

38 La política de los dirigentes de CCOO y UGT explica en buena parte
 39 que hoy apenas alrededor del 13% de los asalariados/as están
 40 sindicalizados. El Estado español ocupa así, con mucha diferencia, un
 41 lugar de cola en los índices de afiliación sindical en Europa.

42 Millones de trabajadores/as carecen de representación sindical por el
 43 tamaño micro de la mayor parte del tejido empresarial, con todo y
 44 con eso las estadísticas oficiales dan que noviembre de 2021 había en
 45 torno a 260.000 delegados/as en el Estado español, de los cuales el

65% pertenecen a CCOO y UGT. Este dato es de suma importancia y conviene no perderlo de vista. Es cierto que el descredito de los grandes sindicatos es cada día mayor y la pérdida de afiliación muy grande así como de delegados/as, pero no podemos obviar esto, entre otras cosas, porque su peso sigue siendo desgraciadamente muy grande y siguen siendo un factor decisivo tanto en la desmovilización social como en el papel de salvaguarda de los gobiernos de turno y del “orden” dentro de las empresas.

Para lo bueno y para lo malo, el papel de los delegados/as sindicales es clave en el peso social de los Sindicatos. Sordo y Álvarez no podrían ser los grandes burócratas sindicales que son sin toda esa legión que en uno u otro grado los sostiene, sea en forma activa o en forma pasiva, de manera consciente o inconsciente.

La burocracia sindical es una casta cuyos privilegios se sustentan en el papel que juegan socialmente. La burocracia sindical es alimentada por la patronal y el Estado a condición de que cumpla su función social: contener al movimiento obrero, preservar la paz social, hacer de agente de la “armonización” de las relaciones entre patronos y obreros.

Esa burocracia va formando a los delegados/as al tiempo que se va marginando o directamente desprendiéndose de los/as que le resultan díscolos. Los delegados/as son “formados” en un papel de intermediarios. Se trata de inculcarles que su labor es mediar entre los trabajadores/as y la empresa. Comienza pues por marcar las distancias, por separar a los trabajadores/as de sus representantes. Para ganarse las fidelidades, la burocracia comienza por elegir las listas de candidatos/as, es “la dirección del sindicato” la que elige a los miembros de la lista usurpando ese derecho a los afiliados/as.

En muchos casos, como se trata de que consten delegados/as para el cómputo de representación sectorial y para la financiación del Estado, los delegados/as (aunque no solo, sobre todo en las pequeñas empresas) son designados por los propios empresarios y aceptados como tales en las listas de CCOO y UGT.

La vida sindical de estos delegados/as no gira en torno a su obligación de informar, organizar a los trabajadores, alentar su lucha y su conciencia.

Se va generando así una corte en la que se sustenta la burocracia sindical. Pero ¿cómo mantener la fidelidad a la burocracia de tantos delegados/as? A veces las “liberaciones” para ocupar cargos en el sindicato durante años o casi toda una vida, son el mecanismo más directo de cooptación que utiliza la burocracia. Pero en general hay otros mecanismos. Uno de los más comunes es utilizar lo que es un derecho conquistado de todos los trabajadores/as para defender su derechos, como las horas sindicales, las garantías de los representantes para no ser despedidos, como si de un privilegio personal se tratara. Así ser delegado/a significa garantizarse el no

1 ser despedido, el disponer de horas para uso personal y hasta utilizar
2 el cargo para revalorizar su despido de acuerdo con la empresa si
3 llega el caso, como ha sucedido desgraciadamente en numerosas
4 ocasiones.

5 La burocracia sindical y las propias empresas no siempre utilizan
6 políticas de choque contra los delegados/as más combativos. En no
7 pocas ocasiones intentan cooptarlos, ganarlos para que actúen como
8 los delegados/as de la burocracia, haciendo suyas –a modo de
9 “propiedad”- las horas y utilizando las garantías sindicales como una
10 fuente de reaseguro personal. Los delegados y delegadas que
11 honestamente quieren cumplir su función no encuentran en estos
12 sindicatos burocratizados más que el abandono, la falta de formación,
13 cuando no el reproche o directamente la expulsión si plantan cara a
14 esa práctica sindical.

15 Ni que decir tiene que la solidaridad, el apoyo a otros compañeros/as
16 aunque no sean de su empresa o de sus sector, la preocupación por
17 construir entre todos/as el Sindicato, está lejos, muy lejos de la
18 preocupación de esos delegados/as que la burocracia ha ido
19 deformando.

20 La desmovilización social, la falta de lucha, la pasividad de la clase
21 obrera en los momentos de reflujo, de miedo, de desmovilización,
22 ayuda y mucho a que esos delegados/as encuentren una especie de
23 autojustificación para no cumplir con sus deberes y cargar la culpa
24 sobre los trabajadores/as.

25 Cuando co.bas decimos en las presentaciones de nuestras
26 candidaturas: *"Ni intermediarios, ni salvadores, ¡representantes!"*;
27 cuando impulsamos que las listas electorales sean elegidas entre los
28 compañeros/as de la empresa; cuando repetimos que no tenemos
29 subvenciones ni las queremos; cuando decimos *"No a los EREs y*
30 *ERTEs"*; cuando organizamos turnos de compañeros/as para atender
31 el local; cuando pedimos asistir a una manifestación contra las
32 reformas laborales o los recortes sociales, o en apoyo de esta o aquella
33 lucha obrera, no estamos más que intentando recuperar los criterios
34 más elementales del sindicalismo de clase, de construir un sindicato
35 como herramienta de lucha obrera que es su razón de ser y
36 construyéndolo entre todos y todas, sin esperar salvadores de ninguna
37 especie. En esa tarea, el papel de los delegados/as es crucial porque
38 ellos/as son la imagen pública del Sindicato, son la avanzadilla del
39 modelo sindical que queremos reconstruir. Su ejemplo, su conducta
40 cotidiana da o quita credibilidad a todo aquello por lo que luchamos.

41
42
43
44
45

CODIGO ÉTICO DE LAS DELEGADAS Y DELEGADOS DE CO.BAS

1.- Los delegados/as de co.bas son trabajadores/as que de forma libre y de manera altruista han optado por ponerse al frente de la defensa y la lucha de sus compañeros/as. Solo son diferentes a sus propios compañeros/as en que ese paso dado al presentarse expresa un nivel mayor de conciencia y de compromiso.

Su cargo sindical, por tanto, no estará nunca al servicio de obtener privilegio alguno, de beneficiarse en provecho propio de un cargo obtenido para la representación colectiva.

2.- Los delegados/as de co.bas son representantes de sus compañeros/as y no intermediarios de estos con la empresa, ni salvadores de nadie. Su acción sindical se producirá en tres líneas de actuación: información, representación y defensa, de los intereses colectivos de los trabajadores/as.

3.- Los delegados/as de co.bas serán los más firmes defensores de la unidad de los trabajadores/as para luchar por sus intereses colectivos. Por esa razón defendemos las asambleas, su carácter democrático y decisorio. No aceptamos ninguna forma de suplantación del derecho de los trabajadores/as a decidir. Promovemos y generalizamos la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y de los organismos que los propios trabajadores/as elijan democráticamente.

Mientras la clase obrera no se dote de organismos unitarios y electos democráticamente superiores, rechazaremos la práctica de la burocracia sindical de inviabilizar o desconocer a los Comités de Empresa, que hoy siguen siendo el único organismo unitario y electo por los trabajadores/as.

4.- Las delegadas/os de co.bas deben caracterizarse por ser los/as máximos defensores de los intereses colectivos de los trabajadores/as frente al particularismo, al egoísmo y al individualismo en el que esta sociedad, la patronal y sus ayudantes educan a toda la clase obrera.

Pondrán especial empeño en explicar de forma paciente y de la manera más pedagógica posible, cómo los problemas “particulares de empresa” son parte de los problemas generales de la clase obrera. Como señalan nuestros estatutos: “Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores, asume la defensa de todo aquello que nos afecte como clase”

5.- Defender el principio de la solidaridad entre los trabajadores/as, comienza para los delegados/as de co.bas por aplicar ese principio de solidaridad en su funcionamiento interno como sindicato, es decir, apoyar, ayudar, a todos los compañeros/as del Sindicato que lo necesiten independientemente de que sean o no de nuestra empresa o sector. Para todo ello si fuera preciso, sería muy importante hacer uso

- 1 de la militancia es decir, dedicar unas horas de nuestro tiempo libre,
2 un día a la semana, al mes o cuando buenamente se pueda, para
3 colaborar en el crecimiento, desarrollo y organización de co.bas
- 4 6.- Las delegadas/os de co.bas tienen como obligación ayudar a
5 organizar a las compañeras afiliados/as comenzando por en el ámbito
6 de su empresa y sector. Eso implica un esfuerzo por garantizar la
7 reunión regular de las Secciones Sindicales y por ayudar a la
8 organización por sectores dentro del propio sindicato y por tener la
9 afiliación al sindicato como una preocupación permanente y colectiva.
10 Si en los momentos de ascenso de las luchas, de movilizaciones, los
11 delegados/as de co.bas tienen que ponerse al frente de las mismas, en
12 los momentos de desmovilización social, de apatía, de miedo colectivo
13 que paraliza a los trabajadores/as, no podemos perder esa forma de
14 conducta, de ser los más comprometidos y conscientes. La
15 impaciencia o la desesperación solo acarrearán alentar los reproches, la
16 división, la desconfianza en la clase obrera y por esa vía en nuestra
17 lucha misma.
- 18 7.- Las horas sindicales, son un derecho conquistado para poder
19 informar representar y defender los intereses de todos los
20 trabajadores/as, no son de uso particular ni privado del delegado/a.
21 Por eso las horas sindicales deben ser utilizadas para la actividad
22 sindical, (ya sea en formación, información, asesoramiento o en la
23 representación individual o colectiva de los trabajadores/as).
24 Por ello procuraremos usarlas de forma que no genere dudas en su
25 uso y si fuera preciso daremos cumplida explicación ante nuestros
26 compañeros de la utilización que de las mismas hagamos
- 27 8.- Los delegados/as de co.bas luchamos contra la moral burguesa
28 predominante, la moral del “vale todo” que la actual sociedad sostiene
29 y la burocracia sindical alimenta. No aceptamos, ni usaremos las
30 calumnias, la difamación, el “matonaje” como forma de hacer
31 “sindicalismo”.
- 32 9.- La relación entre los delegados/as de co.bas se rigen por el trato
33 fraternal, como corresponde a una organización que debe ser una
34 hermandad que lucha unida en defensa de l@s explotados y oprimidos/
35 as. Las distintas opiniones, son un derecho legítimo y necesario. Se
36 pueden expresar y defender con toda la pasión que se considere, pero
37 estamos obligados al respeto entre compañeros/as. La falta de
38 respeto, el insulto, la calumnia, la grosería, han sido hábitos que la
39 burocracia sindical generalizó y estamos obligados a desterrar esa
40 práctica de las filas del movimiento obrero, comenzando por no
41 aceptarlas en nuestras propias filas.
- 42 10.- La batalla por la unidad de los trabajadores/as para luchar por
43 sus derechos y mejoras, exige de los delegados/as de co.bas batallar
44 en forma paciente contra toda forma de discriminación y de opresión
45 en la que los trabajadores/as acabamos siendo cómplices así sea de

manera inconsciente. Batallamos pues contra el machismo, la xenofobia y la la homofobia que impera en las propias filas de la clase obrera.

11.- Los delegados/as de cobas tendrán una especial preocupación por ir avanzando en su formación. Eso requiere tanto del esfuerzo colectivo, mediante cursos y materiales, como individual mediante la lectura y la búsqueda de información.

Cada nuevo delegada/a electo deberán comenzar por hacer un curso en el Sindicato donde se estudie tanto las atribuciones, derechos y obligaciones que legalmente tiene, como el Código de la conducta que de él o ella se espera.

Todos los delegados/as prestarán especial atención en participar de los cursos que regularmente se imparten en el Sindicato u otros que se puedan realizar a iniciativa de ellos o de cualquier afiliado/a.

12.- Las direcciones territoriales de co.bas, tal como se señala en los Estatutos, pondrán especial empeño en promover asambleas generales de afiliados/as de Madrid y entre asamblea y asamblea, cuando así fuera necesario y posible, reuniones de Delegados/as y activistas. Ese organismo consultivo, es fundamental para la participación colectiva de todos los delegados/as y activistas en la vida regular del sindicato, en la toma de decisiones del mismo. Por esa razón los delegados/as prestarán atención a asistir a esas reuniones cuando se les convoque.

13.- Los servicios jurídicos y técnicos del Sindicato son una conquista de todos nosotros/as y un instrumento auxiliar de primer orden para la actividad sindical. Su fortalecimiento ha sido y será una preocupación constante en el sindicato, porque es una herramienta fundamental de las tareas que deben realizar los delegados/ as de co.bas.

Sin embargo esos servicios no pueden sustituir en ningún caso la esencia de la actividad fundamental de los delegados/as, que su acción sindical. Si olvidamos esta norma básica acabaremos convirtiendo el Sindicato en un “despacho de abogados” y a los delegados/as en una fábrica de demandas ajena a la lucha de los trabajadores/as mismos. Más aún podemos convertir al Sindicato en un “aparato” metido en una guerra particular, jurídica, contra otros “aparatos”, desgraciadamente mucho más grandes y poderosos que nosotros, los de la patronal y la burocracia sindical.

14.- Las dudas, consultas, ayudas que los delegados/as necesiten deberán pasar por las estructuras sectoriales, con el fin de que éstas sean de máxima ayuda a los delegados/as, la acción sindical sea el centro de nuestra actividad y no colapsemos nuestros recursos jurídicos y técnicos.