

20
AÑOS
2003 - 2023

co.bas
DE ORGANIZACIÓN
Y LUCHA

V congreso

Barcelona 21 y 22 de octubre

BOLETÍN 5

Resoluciones Coordinadora

PROPUESTA RESOLUCIÓN SALUD LABORAL

Para Marx el trabajo es un proceso creador entre el hombre y la naturaleza. El hombre a través del trabajo pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad (brazos y piernas, cuerpo) a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida.

El ser humano en ese proceso creador ha ido incorporando nuevas materias primas, nuevas energías y nuevas tecnologías que en consecuencia han hecho aparecer nuevos riesgos y nuevas patologías de origen laboral.

Con la llegada de la agricultura durante la Revolución neolítica, los antropólogos han detectado en los fósiles excavados patologías esqueléticas que no se han identificado en los fósiles de las sociedades cazadoras-recolectoras.

Ya el Código de Hammurabi, escrito hacia 1750 antes de nuestra era por el rey de Babilonia con la intención de unificar los códigos de leyes de las ciudades babilonias, contemplaba, entre otras muchas, medidas disciplinarias para fomentar la seguridad durante el trabajo.

Este proceso de creación de bienes y servicios se aceleró con el modo de producción capitalista, la Revolución industrial y la Revolución tecnológica. No siempre estuvo relacionado con la capacidad de alterar el estado de salud de los trabajadores.

El crecimiento del número de accidentes durante la Revolución industrial y la lucha obrera llevaron a una actividad legislativa para regular las condiciones de trabajo.

En el Estado español, el ministro de fomento Eduardo Benot Rodríguez, impulsó la Ley Benot en 1873, que fue la primera que reguló aspectos de seguridad y salud en el trabajo para trabajadores por cuenta ajena. La ley no se aplicó, pero sirvió para incorporar sus fundamentos en normas posteriores.

En la década de los años 60 del siglo XX, con las movilizaciones obreras en las grandes fábricas en el norte de Italia apareció el modelo obrero italiano, un conjunto de prácticas y análisis que transformaron el enfoque de la seguridad y la salud en el trabajo. En un momento de renovación de la lucha obrera, la seguridad y la salud en el trabajo adquirió relevancia en la misma. La experiencia italiana se extendió a lo largo de la década de los 60 y de los 70 a nivel internacional por Francia, por los astilleros del norte de Buenos Aires, por Brasil, etc.

Contra la idea de que la única ruptura posible con el capitalismo solamente es viable en situaciones de miseria extrema de la población o de descomposición del Estado, vinculada estrechamente a conflictos bélicos o

1 implosiones del poder, las movilizaciones en busca de una mejora de la
2 seguridad y de la salud en el trabajo adquirieron una relevancia en la
3 dinámica anticapitalista de la clase obrera italiana, además de permitir
4 establecer lazos con otras luchas.

5 El modelo italiano reactivó la tradición de lucha obrera llevada a cabo por
6 el Consejo de Obreros en Turín en 1919-1920 y por la situación
7 insurreccional en el noroeste de Italia entre 1943 y 1945, pese a las
8 rupturas políticas durante la dictadura fascista, la estalinización del
9 Partido Comunista y la escisión sindical durante la Guerra Fría, y las
10 rupturas sociológicas con la inmigración desde el centro de Italia y la
11 taylorización de la organización del trabajo. Como escribió Walter
12 Benjamin, “los oprimidos tienen la capacidad, a través de su lucha, de
13 avivar las chispas del pasado que creíamos perdidas y apagadas.”

14 Las movilizaciones obreras en defensa de la salud en el trabajo
15 devolvieron al sindicalismo a los centros de trabajo de los que había sido
16 expulsado en los años 50.

17 Así en los 60 un grupo restringido de empresas trabajó en la mejora
18 material y técnica de las condiciones de trabajo y aparecieron los primeros
19 métodos de análisis.

21 En los 70 se hicieron las primeras evaluaciones de riesgos de la mano de
22 la seguridad en la industria nuclear y se trabajó en los factores humanos.

23 En los 80 otros sectores industriales comenzaron a evaluar sus riesgos y
24 se puso el acento en la organización del trabajo y en la cultura preventiva.

25 En los 90 aparecieron los sistemas de gestión de la prevención integrados
26 junto a los sistemas de calidad y de medio ambiente en un único sistema de
27 gestión.

28 El germen de la legislación en el Estado español específica en la materia
29 partió del XI Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del
30 Trabajo, celebrado en 1987 bajo el lema de ‘Salud y trabajo en la sociedad
31 post-industrial. En él, por primera vez, el Gobierno de España se
32 comprometió, a través del Ministro de Trabajo, a elaborar una nueva ‘Ley
33 de salud, higiene y seguridad laboral’.

34 Poco después, la Directiva 89/391/CEE del Consejo, del 12 de junio de
35 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la
36 seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco),
37 estableció los principales derechos y deberes en materia preventiva y fue
38 transpuesta a la legislación de cada miembro de la Unión Europea.

39 En el Estado español la transposición de la normativa marco se hizo
40 mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos
41 Laborales, por lo que son ya casi 30 años los que han pasado desde
42 entonces para que las empresas aplicasen los mínimos regulados por
43 normativa. Pero la realidad con la que nos encontramos habitualmente es
44 que en la mayoría de las empresas, especialmente las pequeñas que son
45 mayoritarias en el Estado, incumplen de forma sistemática dichos

mínimos.

En este contexto, la mayoría de nuestras secciones sindicales y afiliación, carecen del conocimiento suficiente sobre la materia a la hora de exigir a las empresas y pelear por una mejora de las condiciones de seguridad y salud.

En co.bas Madrid, contamos con un área de salud laboral experta en la materia que se creó en 2015 para prestar apoyo, asesorar y formar a la afiliación en la materia. Dicha actividad a cubierto en ocasiones otras zonas territoriales, pero ese hecho debería normalizarse.

RESOLVEMOS

Con esta resolución, pretendemos extender la cobertura del área de salud laboral al conjunto del territorio estatal:

- 1. Crear una Comisión de Salud Laboral que pudiera coordinar el área a nivel estatal.
- 2. Continuar y extender por todo el territorio la formación de nivel básico, y otras que se están planificando, como por ejemplo formación sobre riesgos psicosociales centrada en el acoso laboral. En nuestra opinión dicha formación debería ser presencial, dado que las experiencias online tienen sus limitaciones.
- 3. Difundir información sobre la materia con ayuda del área de comunicación o creando canales autónomos gestionados por el área.
- 4. Atender las consultas de la afiliación, previa filtración en los territorios.

ÁREA DE SALUD LABORAL

02-10-2023

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DE JURÍDICO

CONSIDERANDO:

Que en la medida que el Sindicato va creciendo, vamos teniendo que responder a necesidades más grandes, una de ellas es la referida a la actividad jurídica que consume buena parte de los esfuerzos y recursos materiales y humanos del Sindicato.

Acosada por los continuos recortes y vulneración de derechos que la patronal lleva a cabo, la pérdida de referencias en la lucha empuja a no pocos sectores de la clase obrera a buscar en las vías judiciales la defensa de sus derechos y la solución a tanto atropello.

1 En las últimas décadas la cuestión jurídica y el Derecho han ido
2 adquiriendo una especial relevancia a la hora de abordar el conflicto. La
3 creciente apelación al Derecho presentada en muchas ocasiones como la
4 “vía efectiva” para dirimir el conflicto en una sociedad de clases, encuentra
5 en las instituciones de contención y armonización social su *sanctuarium*.
6 Sin embargo, al igual que la Inquisición se presentaba como los jueces de la
7 moral cristiana y de las leyes divinas, hoy tanto los organismos de
8 conciliación, mediación y arbitraje, como sus magistrados, aparecen ante
9 una parte de la sociedad como instituciones “neutras”, portadoras de un
10 “Derecho universal” por encima de las clases sociales.

11 Esta concepción acerca del Derecho y la Justicia ha contado con el aval de
12 las burocracias sindicales, las cuales forman parte del conjunto de
13 instituciones de contención social (SERCLA, SIMA, Comisiones paritarias),
14 al mismo tiempo que predicán en favor de este sistema, de la negociación,
15 del consenso y la conciliación en detrimento de la organización y lucha de
16 la clase trabajadora.

17 Hay quienes ven en estos mecanismos una innovadora, pacífica y cívica
18 forma de ejercer el derecho de la clase trabajadora propia de una
19 “democracia” o “sociedad avanzada”. Sin embargo, en la mayoría de las
20 ocasiones se ignora que los fundamentos jurídicos e ideológicos sobre los
21 que descansan estas instituciones, así como el Derecho que enarbolan,
22 tiene su origen en la dictadura franquista, **y tiene una naturaleza de clase**
23 **bien definida.**

24 Pero a una organización obrera, a un Sindicato de clase, se nos presupone
25 **una concepción diametralmente opuesta del Derecho.** Para nosotros/as,
26 el derecho:

27 *“consiste en lo siguiente: en primer lugar, el derecho es un «sistema u*
28 *ordenamiento de relaciones sociales»; en segundo lugar, el elemento*
29 *determinante de este sistema u ordenamiento es el interés de la clase*
30 *dominante, y en tercer lugar, este sistema u ordenamiento de las relaciones*
31 *sociales es actuado en forma es decir, es sancionado y tutelado frente a las*
32 *violaciones por la organización de la clase dominante, o sea por el Estado”*

33 *(P.I. Stucka)*

34 Las tendencias que se vienen desarrollando en favor de canalizar el
35 conflicto hacia las instituciones de contención social, ha precisado del aval
36 y legitimidad de las grandes burocracias de CCOO y UGT, para lo cual la
37 financiación estatal en formas de subvenciones constituye las bases
38 materiales para dicha integración, reemplazando al Sindicato Vertical en su
39 papel de armonizador social del conflicto.

40 Sin embargo, el conjunto de estas instituciones en favor de conciliación,
41 mediación y arbitraje imprimen toda una ideología, la cual ejerce una
42 presión tanto sobre el conjunto de la clase como a los sindicatos de clase, y
43 de la cual los/as técnicos y abogados/as somos sus principales valedores y
44 portadores. Expresión de ella es el posibilismo legal con el que se focalizan
45 los conflictos bajo principios como el pragmatismo, la conciliación o la

negociación. Esa concepción implica la penetración de una ideología reaccionaria en nuestra clase, ya que consecuentemente con esa lógica de encuadrar el conflicto en el Derecho y Justicia de los capitalistas y sus instituciones, no faltan quienes ven en los sindicatos una asesoría jurídica. Abordar esta cuestión nos exige aunar esfuerzo tanto desde la dirección del sindicato como del colectivo de abogadas/os y técnicos.

Hasta el momento actual hemos abordado esa cuestión a partir de la discriminación y división del trabajo, las cuestiones jurídicas para el personal letrado y la acción sindical para el Sindicato. A partir de ahí tenemos que reflexionar sobre dicha división. Pero más allá de la relación organizativa del aparato jurídico dentro del Sindicato, lo realmente significativo es avanzar en estas cuestiones de fondo, abriéndonos paso y colocar el conflicto y los métodos de lucha de la clase trabajadora en el centro de la respuesta a los ataques y el retroceso que nos vienen imponiendo.

Para abordar esta tarea es preciso que **el personal técnico y jurídico cambiemos nuestra relación con el Sindicato** ¿Podemos en consonancia con un sindicato de clase, ofrecer una perspectiva de clase del Derecho y de sus instituciones jurídicas, y combinarlas con los métodos de lucha de clases? ¿podemos ayudar a nuestros delegados/as a bajar estas discusiones en sus centros de trabajo? ¿Podemos ser parte, al igual que el resto de la afiliación de la acción sindical, en la construcción del conflicto? Estos interrogantes suponen **una contradicción no solo con el corporativismo de nuestro grupo, sino también con la relación estrictamente formal laboral y mercantil que podamos tener con el Sindicato**. Obviamente, si concebimos nuestra profesión como reproductores formales de un Derecho que está abstraído de las clases sociales que conforman la sociedad, es lógico extraer una relación formal. Pero, sí por el contrario, enfocamos nuestra profesión y el análisis de Derecho desde este punto de vista de clase, acorde con la organización que estamos construyendo, comenzaremos a sentirnos parte y comprometidas/os con el proyecto que estamos teniendo, adoptando una relación profesional y de compromiso al igual que el resto del activismo más comprometido de co.bas, dejando de ser la correa de transmisión, una mediación más de esa ideología reaccionaria, entre la clase trabajadora y las instituciones jurídicas.

¿Por qué y ahora esta discusión? Pues porque co.bas, con el desarrollo de los últimos años, ha tenido que ir haciendo frente a una multitud de desafíos y obstáculos. Sin embargo, sin abrir mano de nuestros principios de clase y en base al trabajo militante, hemos ido logrando avanzar en situaciones muy adversas. Hoy el desarrollo y conformación de un equipo de juristas y personal técnico genera igualmente un desafío, y que, si no se aborda, va a generar grandes peligros. En este sentido ya contamos con una serie de antecedentes que han generado una importante acumulación de problemas, pero que, si no profundizamos en los problemas de fondo, éstos sin duda terminarían incidiendo con mayor virulencia en el desarrollo de la organización.

1 El grupo de gente que trabajamos en el sindicato, por nuestra relación
2 material con la organización, por el peso sindical que tenemos dentro y
3 fuera, por nuestra relación reaccionaria con las instituciones y
4 fundamentos que trabajamos, representamos un colectivo que si no
5 abordamos nuestro trabajo con una perspectiva de clase, trabajando codo
6 con codo bajo la dirección del sindicato, a partir de una relación
7 profesional, terminaremos cristalizando en un factor de inestabilidad y
8 ayudando a la burocratización del sindicato.

9 La lucha obrera no empezó con nosotros/as y por tanto la relación entre
10 el Derecho y el personal licenciado con las organizaciones de clase, tiene
11 unas larguísimas y aleccionadoras experiencias de las que podemos y
12 debemos aprender. Baste recordar la experiencia de las y los abogados y
13 primeros grandes juristas en los años 20 tras la primera revolución obrera
14 triunfante (Piotr.I. Stucka y Evgueni Pashukanis); la experiencia de
15 quienes ejercieron la abogacía desde las organizaciones obreras en el
16 Estado español en los años 20 y 30 del pasado siglo, como Eduardo
17 Barriobero, Francesc Layret y toda una hornada, en su mayoría penalistas,
18 de los cuales varios perecieron, como el propio Leyret, a manos de
19 pistoleros de la patronal, junto a los/as sindicalistas que defendían. O
20 recordemos más “recientemente”, la historia de quienes ejercieron la
21 abogacía formando parte de la incipientes Comisiones Obreras en los años
22 60 y 70, militantes del movimiento obrero que pagaron con cárcel o la
23 propia vida su compromiso social.

24 Es en base a estas consideraciones que RESOLVEMOS:

- 25 • 1º.- Llevar a cabo en el sindicato el estudio de la relación de las/os
26 abogados y técnicos con el Sindicato, a la luz de la experiencia histórica y
27 de la realidad actual.
- 28 • 2º.- Hacer partícipe a la afiliación, especialmente a la militancia en
29 ese estudio.
- 30 • 3º.- En base al desarrollo de este trabajo, la Coordinadora Estatal
31 determinará algún mecanismo (Conferencia; Encuentro, Seminario...) para
32 poner en común el trabajo realizado.
- 33 • 4º.- Desde la Coordinadora Estatal se pondrá en marcha un grupo
34 jurídico-técnico (Jurídico; Igualdad; Salud laboral) que ayudará al
35 desarrollo de este Área Estatal, con el fin de ayudar a todos los territorios
36 e ir fijando criterios comunes de actuación.

37 *Coordinadora Estatal*

38 *27/09/2023*

RESOLUCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las cifras de mujeres asesinadas por violencia machista, a 18 de septiembre de 2023, ascienden a 50, dos menos que en todo el año 2022, según datos del Ministerio de Igualdad. El número de agresiones sexuales aumenta, más de mil en el primer trimestre del año. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado han registrado un total de 1.021 delitos de agresión sexual con penetración entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2023, un 3,8 % más que en el mismo periodo de 2022.

Datos del ministerio Publico, nos dice que, durante los primeros seis meses del año 2022, el 36% de las mujeres asesinadas por hombres que eran sus parejas o exparejas sí había dado la voz de alarma, y en este año 2023, nos encontramos con lo mismo, mujeres que acuden a los distintos mecanismos para ser protegidas y no encontraron en las instituciones la respuesta que merecían.

Nos encontramos con la falta de recursos, la misma Fiscalía del estado pone sobre la mesa datos sobre la carencia de medios y la desigualdad que existe entre los diferentes territorios de estado a la hora de su implantación y eficacia. Como por ejemplo en el caso de las Unidades de Valoración Forense Integral (UVFI) importantes para detectar el riesgo.

Además, hemos de sumar otro frente, y es la presencia en las instituciones de Vox de la mano del PP, en muchos lugares. Allá donde están cuestionan la actuación de los dispositivos de atención a las víctimas de violencia machista, negando que esta exista, como ocurrió recientemente en un pleno del Ayuntamiento de Madrid. Y donde gobiernan, eliminan las Áreas de Mujer y por tanto las medidas necesarias para combatir la desigualdad y acabar con esta lacra social

Desde el sindicato de cobas seguiremos trabajando en la concienciación de que la lucha contra el machismo y la violencia machista es una lucha de toda la clase obrera. Que nos enfrentamos a un sistema capitalista que utiliza el machismo y todas las opresiones para dividirnos y es por ello que tenemos que unirnos contra toda forma de violencia, discriminación y desigualdad.

Por todo ello, resolvemos que:

Este trabajo consistiría en la realización de talleres, charlas, realización de materiales para la afiliación, realizados por el área de mujer de la estatal o a propuesta de los territorios.

Participación en las distintas manifestaciones del 8M y 25N, buscando concurrir con otras organizaciones de clase.

RESOLUCION SEMINARIO SOBRE PROSTITUCIÓN

Considerando que

Desde sus inicios, Cobas, como sindicato de lucha y combativo contra toda forma de opresión y explotación, ha venido demostrando su compromiso con la lucha feminista desde una perspectiva de clase, anticapitalista e internacionalista.

Desde hace varios años, el debate sobre si legalizar y sindicalizar o por el contrario, abolir la prostitución, divide aguas tanto en el movimiento sindical como en el feminista. Igualmente, constatamos que existen distintas posiciones y sensibilidades sobre el tema en nuestro sindicato

Desde Cobas Madrid fue presentada una resolución sobre prostitución al pasado Congreso, que se acordó no votar por falta de acuerdo. Dicha resolución sin embargo, sirvió para abordar este debate y constatar que nos encontrábamos ante la necesidad de seguir profundizando el estudio sobre este tema para debatir a fondo con criterio de clase, las distintas posiciones e intentar llegar a una posición unificada clara a nivel estatal.

Es por ello que el IV Congreso estatal de co.bas mandató a la Coordinadora estatal entrante, la organización de un seminario estatal sobre el tema

Sin embargo, la realidad es que dicho seminario no fue realizado y las diferencias persisten en el sindicato, lo que nos dificulta dar una misma respuesta ante esta problemática en los distintos territorios. Esto, en un contexto en que tras la pandemia y la crisis económica que se profundizó, la situación de las personas que ejercen la prostitución; en un 90% mujeres e inmigrantes, no ha hecho sino empeorar y las medidas del pasado gobierno PSOE-UP, se han mostrado totalmente insuficientes para mejorar esta.

Más allá de las distintas posturas en el sindicato, partimos de un acuerdo común de rechazo y denuncia de cualquier forma de violencia y criminalización hacia las personas que se prostituyen; así como de la defensa de sus derechos sociales, sanitarios, económicos, etc... , su derecho a una vida digna y a recibir protección social efectiva, contra cualquier forma de violencia y maltrato.

Por todo ello resolvemos:

Mandar a la Coordinadora estatal entrante, la convocatoria de un Seminario sobre prostitución, en los primeros seis meses del año 2024.

- Dicha comisión tendrá entre otras las siguientes tareas:
- Definir el carácter del seminario (virtual y/o presencial; sólo para afiliadas o mixto) y abrir la inscripción al mismo.
- Proponer a la Coordinadora estatal el lugar y/o la fecha de realización

- Seleccionar y enviar los textos obligatorios de estudio para poder participar del seminario.
- Organizar la presentación de los distintos bloques y la conducción del debate durante el seminario
- Realizar un balance interno del mismo y un documento por escrito con las principales conclusiones y acuerdos a los que se haya llegado, que será enviado a toda la afiliación y podrá igualmente ser publicado, si así se decide

Propuesta de resolución sobre el llamamiento a la solidaridad del Sindicato Independiente de Mineros de Ucrania (NGPU)

CONSIDERANDO:

- 1.- Que la Red Sindical Internacional de Solidaridad y Lucha (RSISL) en su Vº Encuentro resolvió aprobar una moción en apoyo a la campaña impulsada por el sindicato Minero independiente

“Habiendo escuchado el informe del representante de NOGU y KVPU de la ciudad de Krivih Rih, organización integrante de la RSISL, Yuri Samoilov, sobre la situación crítica con el abastecimiento a los mineros de agua limpia, tomamos la decisión de ayudar a coleccionar fondos y medios para la compra de una máquina perforadora para hacer pozos en las napas. Y de esa manera, ayudaremos a los mineros y sus familias a lograr por sus propios medios agua limpia para los obreros de la ciudad de Krivih Rih.”

- 2.- co.bas es un sindicato que nos reivindicamos de clase, internacionalista y solidario y que más allá de las diferencias que existen en torno a la guerra en Ucrania hay un llamamiento concreto de una organización obrera que junto a otras muchas organizaciones sindicales, entre ellas nuestro Sindicato, hace un llamamiento a la solidaridad.

RESOLVEMOS:

- 1º.- Adherirnos e impulsar la campaña aprobada por la Red Sindical Internacional de Solidaridad y Lucha, en coordinación del Sindicato Minero Independiente de la ciudad de Krivih Rih, en apoyo a la compra de perforadoras para que tanto los mineros como sus familias puedan disponer de agua potable.

- 2º.- Adjuntar a esta resolución el llamamiento público del Sindicato Independiente de Mineros de Ucrania (NGPU) dirigido a los/as participantes del Congreso Nacional de la CSP-Conlutas (BrasiL)

1 “A todos los/as participantes del Congreso Nacional de CSP-Conlutas

2 Soy Yuri Petrovich Samoilov presidente del Sindicato Independiente de los
3 mineros de Krivih Rih de Ucrania. Como saben, durante un año y medio
4 estamos sufriendo la invasión y la ocupación genocida de las tropas rusas.
5 Bombardeos y misiles destruyen nuestras ciudades.

6 En junio pasado, un nuevo acto terrorista de los ocupantes destruyó la
7 represa de Nova Kakhova, en Kherson, y dejó a nuestra región, con casi un
8 millón de habitantes sin abastecimiento de agua potable, por meses.

9 Es por eso que en nuestro sindicato decidimos nosotros mismos perforar
10 pozos para extraer agua limpia del subsuelo profundo. No aceptamos el
11 hecho de que los oligarcas vendan agua a precios inaccesibles a los
12 trabajadores.

13 Hemos perforado y excavado mineral de hierro durante toda nuestra vida.
14 Es nuestro trabajo. Por eso, hacemos una campaña pidiendo apoyo material
15 para comprar una máquina de perforación y abastecer de agua a toda
16 nuestra población trabajadora. Sé que con ayuda de los trabajadores
17 internacionales lo conseguiremos.

18 Muchas gracias por su tiempo”
19
20

21 22 PROPUESTA RESOLUCIÓN PLANES DE 23 IGUALDAD 24 25

26 CONSIDERANDO

27 Con la aprobación del RD 6/2019 de medidas urgentes se establece que,
28 desde el 2022, las empresas con más de 50 personas a nivel estatal, deben
29 tener Plan de Igualdad.

30 Desde la fecha se han aprobado distintas normativas que establecen el
31 contenido mínimo de esos planes, la obligación de su registro, así de cómo
32 se debe elaborar el diagnóstico y el registro retributivo en las empresas.

33 Dichas legislaciones nos presentan un contexto técnico en el que las
34 empresas se apoyan en asesorías externas para realizar los planes de
35 igualdad, presentando documentos para cubrir la obligación legal, sin
36 atender a las necesidades específicas de cada sector o cada plantilla,
37 avalándose en que están hechos por asesoras técnicas cualificadas.

38 En cuanto a la parte social que negocia los planes de igualdad, CCOO y
39 UGT han visto un filón para crecer y continuar estando presentes en las
40 negociaciones ya que son convocados en casi todas las negociaciones al ser
41 los más representativos de los sectores, acudiendo siempre con asesoras
42 que solo se dedican a los Planes de Igualdad. Ahí ven la oportunidad de
43 compadrear con las empresas buscando poner su rubrica sin importales si
44 ese plan de igualdad aporta algo a las trabajadoras o no.
45

Ante este contexto, nos encontramos con una realidad, la mayoría de nuestras secciones sindicales , carecen del conocimiento suficiente sobre la materia, encontrándose perdidas en las negociaciones que adquieren un carácter muy técnico .

En Madrid, contamos con una asesora experta en la materia que desde 2018 acude como asesora en las negociaciones de los Planes de Igualdad en Madrid. En el 2020 comienza a ser requerida para asesorar en las negociaciones de Planes de Igualdad de otros territorios , participando desde la fecha en lugares como (Ciudad Real, Extremadura, Barcelona, Valladolid y Zaragoza) (Se anexa documento con los planes de igualdad negociados o en negociación por territorios).

Pero esto no puede quedarse como una colaboración, ya que las políticas de igualdad cada vez están más implantadas en las empresas , las cuales tienden a realizar planes de igualdad con medidas poco efectivas.

Por ello, las secciones sindicales de co.bas deben de adquirir la formación, conocimiento y costumbre en el abordaje de estos asuntos, para dar la pelea en la empresa y que estas políticas sean reales y efectivas, potenciando los derechos de las trabajadoras

RESOLVEMOS

Con esta resolución, pretendemos dar continuidad al trabajo iniciado desde Madrid y seguir participando en los Planes de Igualdad en los que se nos convoque como co.bas , dando cobertura y asesoramiento a las secciones a través de la conformación de una comisión de igualdad desde donde se trabaje con los siguientes objetivos:

1. Elegir a una persona como responsable de la comisión de Igualdad Estatal que centralice y coordine las actuaciones que se lleven a cabo en esta materia
2. Formación continua a todas las secciones sindicales de los distintos territorios sobre igualdad, violencias machistas y prevención del acoso sexual o por razón de sexo, para que adquieran el conocimiento necesario y poder abordar estas situaciones dentro de las empresas.
3. Acudir como asesoras a las negociaciones donde las secciones sindicales de co.bas participen y así lo requieran.
4. Atender las consultas del sindicato y la afiliación, que puedan surgir en materia de igualdad, violencia, acoso sexual o por razón de sexo y conciliación.