

# PLENO FETAP

## BARCELONA 2019

# ACUERDOS

## EN DEFENSA DE LO PÚBLICO



## ACUERDOS DEL PLENO DE LA FETAP, CELEBRADO EN BARCELONA EL 15/03/19

### **PUNTO 2.3. Comisión revisora de cuentas.**

**SE APRUEBA EL DICTAMEN DE LA COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS.**



### **PUNTO 3. Aprobación si procede, de los Informes de Gestión.**

**SE APRUEBA EL INFORME DE GESTIÓN DEL SECRETARIADO PERMANENTE DE LA FETAP.**

### **PUNTO 4: Acción Sindical.**

**SE APRUEBA EL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE PONENCIAS DEL PUNTO 4. ACCIÓN SINDICAL.**

El contenido aprobado es el siguiente:

#### **POSICIONAMIENTO DE LA CGT SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO**

Nos hallamos en un momento histórico en la Administración Pública: el proceso de estabilización del empleo público.

Durante décadas, la Administración ha ido creciendo a base de interinidades y contratos en fraude de ley (ya sea en régimen funcionario o laboral), sin ofertar plazas fijas mediante procesos selectivos que garantizaran los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La Unión Europea ha dicho "basta" al gobierno español y éste se ve obligado a sacar una oferta pública con un número ingente de plazas que pone en jaque a miles de personas frente al puesto de trabajo que ocupan.

Nuestra organización tiene representación en todas las administraciones (ámbito local, estatal, autonómico y universidad) por ello debemos definir inequívocamente cómo vamos a ejercer esa representación desde la responsabilidad.

## VICTIMAS Y CULPABLES

Podemos comprender que las personas que se enfrentan a este proceso defiendan a ultranza su puesto de trabajo. Es humano. El contexto laboral no es nada boyante. La Administración pública es un refugio donde en gran medida se respetan derechos y condiciones laborales. El ritmo del mercado laboral privado lo marca la tiranía del capital, y los legisladores, débiles y corruptos, se someten a los intereses de la patronal y las grandes compañías. **El trabajo digno es un bien escaso**, la marginalidad y la precariedad crecen día a día, fruto de la nueva era tecnológica que sustituye la mano de obra y la intelectualidad de los y las trabajadoras.

En este campo de cultivo, a los dirigentes de la Administración Pública les ha ido de fábula. Como ya hemos dicho, los dirigentes políticos en connivencia con los sindicatos mayoritarios se han saltado las leyes: convocando plazas de interinidad, en lugar de fijas; prolongando indefinidamente contratos temporales o por programas; encargando funciones de responsabilidad a enchufados, con nombramientos a dedo amparados en la necesidad urgente y la idoneidad de la persona candidata; cambiando las funciones de un contrato temporal, que justifican la permanencia en la estructura organizativa... La lista es infinita.

¿Por qué han actuado así los responsables políticos?

Muy sencillo: por la obtención de sus beneficios, que no son pocos. La transitoriedad y la incertidumbre sobre el futuro laboral de los empleados públicos les reporta:

- Asegurar su hegemonía política inundando, literalmente, la administración de "sicarios" a su servicio en lugar de funcionarios, priorizando la contratación de personas ideológicamente afines que acaban haciendo lo que se les pide.
- Generar sumisión ante el poder mediante contratos temporales o interinos. El miedo a perder el puesto de trabajo pone en peligro la independencia profesional con que todo empleado público debe actuar.
- Generar miedo a significarse con sindicatos como la CGT. Ir en nuestras listas o manifestar una opinión a favor de nuestros postulados está mal considerado, y se tiene en cuenta si eres interino o tienes un contrato precario susceptible de no ser renovado. De paso, favorece la proyección de los sindicatos mayoritarios a cambio de prebendas y pactos bajo mesa, que mantienen la mal llamada "paz social".

Hay que dejar claro que, **los diversos gobiernos que han dirigido las administraciones públicas en las últimas décadas son los responsables de esta deplorable situación.**

Está claro, pues, quiénes son víctimas y quiénes culpables.

## PAPEL ACTIVO DE LA CGT EN LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

***"Cuando la estafa es enorme ya toma un nombre decente"***

Ramón Pérez de Ayala (1881-1962)

Escritor y periodista.

Que no nos quepa la menor duda: el origen del proceso de estabilización no es otro que el gobierno estatal haya recibido un tirón de orejas desde Europa por el alto índice de precariedad laboral de la administración.

La CGT se congratula de que el gobierno se ponga las pilas y convoque a la ciudadanía para ocupar los diversos puestos de trabajo que son necesarios en las plantillas: desde conserjes hasta técnicos superiores, pasando por peones de brigada, jardineros, arquitectos, asistentes sociales, administrativos... Un sinfín de perfiles laborales al servicio de una sociedad que demanda respuestas profesionales por parte de buenos profesionales.

En esta hora difícil, otras organizaciones sindicales juegan a abogar por la perpetuidad de los empleados públicos que ocupan puestos de manera irregular, desdibujando sus propios principios, privando al resto de la ciudadanía del legítimo derecho a obtener una plaza en la administración. Así, esas personas agradecidas les dan sus votos y les mantiene en el cargo, mientras que por la puerta trasera firman EREs... incluso en su propia organización. De paso, "quedan bien" en sus respectivas organizaciones.

¿Es eso lo que buscamos...votos?

Nuestra organización sindical **siempre ha luchado por el empleo público estable. En este proceso de estabilización también.** Pero entonces si estamos a favor de la estabilización del empleo público: ¿cuál es el problema?

Esa es la cuestión: **¿cuál es el problema?**

Las personas afectadas no son un simple nombre sobre papel. Son nuestras compañeras, conocemos a sus hijos, sus historias. Compartimos espacios de trabajo e incluso relaciones extralaborales. Algunas personas son nuestras amigas, incluso familiares...

¿Debemos empatizar con su situación? ¿Debemos, como sindicato que actúa en defensa de los derechos de los y las trabajadoras luchar para que sean éstas y no otras personas las que consoliden definitivamente un puesto de trabajo en la administración?

Es muy fácil caer en el engaño de la palabra estabilización. ¿Qué estabilizamos: el empleo o las personas que ocupan plazas irregularmente?

Rotundamente afirmamos, **y no exento de cierto dolor: ESTABILIZAMOS EL EMPLEO PÚBLICO.**

## EL PORQUÉ DE LA PONENCIA

*"En una época de engaño universal, decir la verdad es un acto revolucionario."*

George Orwell (1903-1950)

Escritor británico.

Ante este panorama, no es nada fácil ejercer una acción sindical responsable porque debemos tomar decisiones difíciles teniendo muy presentes y muy claros nuestros principios.

Y si, como dicen nuestros Estatutos, somos una asociación de trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria, **no podemos tomar decisiones unilaterales ni ejercer nuestra representación sindical con prácticas contrarias a nuestros acuerdos.** Para eso existen los acuerdos, que se toman por el ejercicio de la democracia directa y debemos respetar todos y cada uno de nosotros.

Esa es la razón de esta ponencia: **recordar que la CGT toma acuerdos por vía de democracia directa y que todos y todas sus afiliados/afiliadas y los representantes sindicales que en su nombre actúen, deberán hacerlo de acuerdo a sus principios y postulados.**

Es la hora de la verdad, porque hay mucho en juego. Si discrepamos, debemos ser honestos y poner sobre la mesa varias reflexiones.

- a) No nos engañemos: **todas estas personas son víctimas, pero saben que a la Administración Pública se accede mediante procesos selectivos transparentes. Todas estas personas sabían que llegaría el día en que deberían enfrentarse a un proceso selectivo abierto a la ciudadanía, que garantizase los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.**
- b) No nos engañemos: **solo los políticos han creado esta situación y son los culpables de que haya personas que ocupan plazas irregularmente generándoles expectativas falsas de consolidación en su propio puesto (tú tranquila, que continuarás trabajando...).**
- c) Y no nos engañemos a nosotros mismos: **en la CGT no somos "legalistas", porque ley y justicia no siempre van de la mano. La CGT reclama y practica la justicia y la igualdad de trato por principios, no porque las leyes así lo dictaminen.** Lo hemos demostrado en muchas ocasiones, incluso con prisión de algunas compañeras y compañeros. Por tanto, que quede claro que NO rendimos pleitesía a la ley, pero suscribimos plenamente la **Declaración Universal de Derechos Humanos, que defiende "Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país."** (Art. 21 DUDH)

Y sobre las personas afectadas, no olvidemos que de hecho, una persona que trabaja actualmente en la Administración tiene muchas ventajas. Tiene la ventaja del conocimiento de la mecánica interna, del significado de palabras ajenas a la cotidianidad de la gente de fuera como (pleno, decreto, expropiación forzosa, silencio administrativo, planeamiento urbanístico...) porque manejan esos términos todos los días. Y no solo cuenta con esa ventaja. Cuenta con la experiencia adquirida que ya **le sitúa en la parrilla de salida con una puntuación superior a aquellos que nunca han trabajado en la Administración Pública.**

Y ante esto, nos preguntamos: ¿debemos ir más allá en favor de estas personas?

Decía Aristóteles en su libro *La gran moral*: *"Lo justo que lo es relativamente a los demás es, para decirlo en una sola palabra, la equidad, la igualdad; y lo injusto es la desigualdad. (...) Cuando uno se atribuye a sí mismo una parte de bien más grande o una parte menos grande de mol, hay iniquidad, hay desigualdad"*.

Nada más que añadir.

## ACTUAR CON OBJETIVIDAD E INTEGRIDAD MORAL PARA NO INCURRIR EN LA PREVARICACIÓN

- *Estoy leyendo un libro nuevo que se llama "La honestidad y otros valores".*
  - *¡Qué bueno! ¿Y dónde lo has comprado?*
  - *Lo robé de la librería de la esquina.*
- Chiste anónimo.

A todos nos parece ilícito, amoral y reprobable que un político o cargo de confianza favorezca de cualquier manera a una empresa para adjudicarle un contrato (ejerciendo influencia sobre los tribunales, facilitando información privilegiada o pactando la presentación de la oferta económica más barata para luego, ya contratado, incrementar el coste del servicio). Pongamos un valor: 300.000 euros en 3 años.

De igual manera nos parece ilícito, amoral y reprobable que un funcionario sucumba ante la presión de un político/directivo para adjudicar a una persona determinada una vivienda de protección oficial

de 120.000 euros, justificándose en que el político/directivo da fe de la veracidad de lo que figura en ese expediente frente a la posibilidad que otras personas mientan en relación a su renta, sin hacer la más mínima comprobación.

Tanto los políticos como los funcionarios de ambos ejemplos **están prevaricando** porque favorecen a terceros determinados obviando el resto. A la empresa le privamos el derecho a obtener una fuente de ingresos que ayuda al sostenimiento de su negocio y de sus trabajadores y trabajadoras. A la candidata al piso de protección oficial la lanzamos injustamente a la especulación del mercado inmobiliario.

Ponemos estos ejemplos claros porque si desde el sindicato favorecemos a determinadas personas frente a otras, privándoles del derecho a optar en igualdad de condiciones a una plaza pública, **seremos cómplices de prácticas corruptas, incluida la prevaricación.**

El salario neto promedio\* en la administración es de 1.400 euros en 14 pagas. Su coste anual (Seguridad Social incluida) es de aproximadamente 27.000 euros brutos anuales.

\*Salario promedio actualizado de los grupos A1, A2, C1, C2 y AP de todas las administraciones públicas.

Supongamos que una persona que ocupa irregularmente una plaza lleva 18 años en la Administración. En este tiempo ha obtenido ilícitamente más de 450.000 euros.

¿Nos parece más light esta adjudicación directa de empleo público que la adjudicación directa de un piso de protección oficial valorado en 120.000 euros, o más light que el apaño del contrato valorado en 300.000 euros?

La respuesta es no. Se trata de lo mismo: de una injusticia, de favorecer a unos frente a otros.

Llegados a este punto, si somos objetivos e íntegros hemos de concluir que:

- **Todo empleo público debe obtenerse mediante procesos selectivos de acuerdo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad** que establece la ley, no porque lo dice la ley, sino porque practicamos la justicia y la solidaridad universal, y porque recordemos también **existen diversos acuerdos de FETAP que así lo corroboran.**
- No podemos actuar en favor de las personas, tanto si han participado en el enchufismo como si tenían un contrato laboral que no finalizó en su debido momento; por no hablar de aquellas que jamás se han presentado a un solo proceso selectivo. Es muy cómodo continuar de interino cuando no sacan tu plaza a concurso.
- Y tampoco debemos salvar los platos rotos de los gobiernos, que en las Mesas de Negociación y ley en mano practican los recortes salariales, incumplen los convenios e interpretan restrictivamente la legalidad. Tenemos personal en situación irregular con antigüedades que superan los 20 años. El propio EBEP (año 2007) ya contemplaba en su Disposición Transitoria Cuarta la Consolidación de empleo temporal para plazas anteriores al 2005. Y nuevamente, nuestros gobiernos se hicieron "los suecos", sin cumplir la ley que tanto utilizan en beneficio propio, pues existía una larga y viejísima lista normativa que les obligaba a ofertar empleo estable y les decía cómo hacerlo:
  - ✓ la Constitución de 1978,
  - ✓ la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública,
  - ✓ el Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el cual se aprueba el Reglamento del Personal al Servicio de las Entidades Locales,
  - ✓ el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local

- ✓ el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado
- ✓ el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público,

Seamos sinceros: no todo es fruto de la última congelación de oferta pública fruto de la crisis. Esto viene de mucho más lejos.

**"Ser bueno es fácil, lo difícil es ser justo."**

Víctor Hugo. 1802-1885

Poeta, dramaturgo y novelista.

Solo hay, pues, dos maneras de enfocar nuestra acción sindical:

- Tiramos por el camino fácil. Decidimos ser buenos y no justos. Nos vendamos los ojos, nos saltamos nuestros principios ayudando a consolidar los puestos de trabajo para las personas que los ocupan y colaboramos activamente en procesos ad hoc (con "pucherazo"); o, sencillamente, nos mantenemos al margen sin denunciar las irregularidades que se cometan en las convocatorias.
- **Decidimos ser justos** a riesgo de parecer unos desalmados a los ojos de estas personas, y reclamamos procesos transparentes y abiertos a toda la ciudadanía que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad **en los que creemos**.

Así de simple. No cabe otra reflexión.

Y seamos conscientes de que si tomamos el camino fácil estaremos negando la igualdad de oportunidades para todos y todas, estaremos practicando el clientelismo para obtener más votos, y el sindicalismo de doble cara que tanto criticamos a otros sindicatos que viven por y para el enchufismo, la subvención y la corrupción, abandonando la lucha activa por los derechos **de toda la clase obrera. De todas y de todos**.

Nosotros no somos así. Trabajamos para construir una sociedad más justa, libre y solidaria. La justicia, la libertad y la solidaridad son nuestras señas de identidad. No nos alejemos de nuestros principios.

Debemos respetar lo que nos identifica como organización sindical. **Debemos ser justos y solidarios, no sólo con los empleados y empleadas que ocupan una plaza en situación irregular, también con las personas que se están preparando una oposición**, que sacan horas de donde no las hay, padres, madres, gente anónima; no son caras conocidas, algunos con historias muy duras a sus espaldas. Todas ellas confían en que estos procesos selectivos serán transparentes y que les darán la oportunidad de conseguir una plaza pública a través del esfuerzo, en igualdad de condiciones, demostrando que son los mejores, sin tener en cuenta su ideología, sexo, raza o religión.

## DE LOS ARGUMENTOS CONTRARIOS A ESTA PONENCIA

Decía Francisco de Quevedo: *"donde hoy poca justicia es un peligro tener razón."*

Desde la más respetuosa discrepancia, pero fieles al espíritu de nuestra Organización, cuestionamos los postulados de algunas voces de dentro de la Organización, que van en contra de los argumentos expuestos anteriormente y de los propios acuerdos de la FETAP.

En su conjunto, todas esas voces nos proponen flexibilizar nuestra postura como sindicato, no tomar acuerdos homogéneos y "rígidos". Se amparan en nuestro principio de autogestión para que sean las distintas secciones sindicales quienes decidan libremente cómo actuar en base al análisis particular de cada trabajador/a. Proponen evaluar los años de antigüedad, años sin oferta pública, forma de acceso, nº de personas afectadas... Justifican incluso nuestra adhesión a la Plataforma de Interinos (PI); o nos invitan a un viaje desde los conceptos de *Igualdad, Mérito y Capacidad* al de *Apoyo Mutuo*. En lugar de adjetivar estos postulados, reproducimos una de las frases más célebres del gran Groucho Marx, cuya ironía define en síntesis y a la perfección estas voces: "*Estos son mis principios. Si no le gustan, tengo otros*".

Nos disgusta la arbitrariedad con que los responsables políticos han actuado en la contratación pública, pero ahora que nos encontramos cara a cara con el problema se propone decidir qué hacer en cada caso, en cada sección, en cada Administración. ¿Acaso nuestras decisiones arbitrarias y heterogéneas serán mejores que las decisiones arbitrarias y heterogéneas que han practicado los políticos "en cada caso"? ¿Influye en nuestras decisiones de modo diferente si el número de personas afectadas es de 5, de 50 o de 500? ¿Somos justos **ante la ciudadanía** si como **servidores públicos** apoyamos las reclamaciones de estas personas frente a las que no han tenido las mismas oportunidades y desean concursar en igualdad de condiciones?

No cambiemos cromos y nos creamos mejores que los políticos si actuamos igual que ellos. No debemos confundirnos bajo la niebla del miedo a decepcionar, y escoger lo que es bueno para unos pocos antes que lo justo para todos.

Como seres humanos, podemos ser fácilmente engañados por nuestros afectos, y hasta confundir el significado de palabras como autogestión, apoyo mutuo o igualdad. Pero somos una organización, y no solo debemos opinar: **debemos tomar partido**. Y... ¿cuál tomar? El único camino lo marcan la objetividad y la integridad. Difícil camino.

**No hay cientos de CGT. Sólo hay una CGT, que trabaja con los mismos principios y criterios en todos los centros donde tiene representación.**

Y si disentimos, la única manera de solucionarlo es abrir un debate serio, de raíz, de pilares y reconocer finalmente quiénes somos y para qué trabajamos. Y aceptarlo todos, porque si después de tomar un acuerdo cada uno vuelve a su centro de trabajo y hace lo que le plazca, está haciéndose un traje a medida pero irá vestido de otra marca, no de la CGT.

Y si alguien actúa así, si no hay **homogeneidad** en la acción sindical, si sus acciones no van en coherencia a nuestros principios, a nuestra moral, **a nuestros acuerdos**, si no respeta las más mínimas reglas del juego democrático, esa persona no debería continuar en la CGT porque no es merecedor de tal privilegio: la mayoría decide.

Si nos autoproclamamos como asociación de trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria, debemos ser coherentes con nuestras propuestas, *debemos de garantizar que el acceso público sea justo y respete los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad, con pruebas objetivas para evitar las arbitrariedades, tal y como recogen los acuerdos de los Plenos de FETAP de 2005 y 2008.*

## PROPUESTA DE ACUERDO

- Respetar los acuerdos confederales de la CGT en materia de acceso al empleo público.
- Auditar las plantillas y el catálogo de puestos de trabajo (RPT) de cada administración con descripción exhaustiva y clara de las funciones y condiciones del puesto de trabajo, para determinar cuáles son las plazas pendientes de oferta pública.
- Velar porque se oferten todas las plazas vacantes que deben incorporarse al presente proceso de estabilización, evitando la selección arbitraria que eluda los procesos selectivos y perpetúe a las personas en su puesto de trabajo irregularmente.
- Calendarizar los futuros procesos selectivos que quedan fuera del proceso de estabilización a medio plazo, e informar a las personas afectadas de su situación para que tengan la oportunidad de prepararse y estudiar con antelación.
- Denunciar públicamente y ante las autoridades laborales las futuras contrataciones y nombramientos irregulares para evitar el incremento de la precariedad de las Administraciones Públicas, en coherencia a la directiva europea y al proceso actual de estabilización, cuyo objetivo coincide con el reclamo de la CGT, que es reducir la temporalidad y la interinidad en el estado español.
- Reclamar que, previo a la provisión de nuevos puestos de trabajo, se atiendan primero las promociones internas y las peticiones de traslados a través de concursos, en aras a la justicia y respeto a los derechos de todos y todas las trabajadoras.
- Participar en la redacción de las bases de las convocatorias, velando por la equidad de la puntuación de las diversas fases y pruebas, otorgando bajo este principio la máxima puntuación posible con equidad y no arbitraria, al mérito que reconoce la antigüedad de los servicios prestados en la Administración Pública.
- Promover desde cada Administración cursos de formación en igualdad de condiciones para todas las empleadas\os (a ser posible formación propia o a través de las escuelas de Administración Pública) y que los temarios sean accesibles a toda la ciudadanía.
- Velar en el conjunto de las Administraciones para que los procesos selectivos garanticen los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad, mediante el sistema de oposición o concurso oposición.
- *Iniciar una campaña de tipo "NO SIN INDEMNIZACIÓN en la función Pública", ya que fuese cual fuesen las normas cuando estas trabajadoras accedieron a su empleo, el derecho a indemnización por despido está contemplado en la legislación internacional que suscribimos como sindicato (Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador).*
- *La CGT a través de sus Servicios Jurídicos, defenderá los derechos de su afiliación contratada en fraude de ley en los casos de cese.*

**PUNTO 5. Estatutos:**

- a) Incumplimientos de acuerdos de Plenos de la FETAP.
- b) Incumplimientos de Estatutos de la FETAP.
- c) Otros.

**SE RECHAZA LA PONENCIA DE TOMÁS CHAPARRO (STAP MADRID) [PÁG.29 DEL LIBRO DE PONENCIAS].**

**SE APRUEBA LA PONENCIA DE LUIS HERRERO (STAP ZARAGOZA) [PÁG. 30 DEL LIBRO DE PONENCIAS], CON EL REQUISITO DE DOS TERCIOS DE LOS VOTOS.**

El artículo 16.a de los Estatutos Federales queda redactado de la siguiente manera:

***a) En el ejercicio de sus responsabilidades, los afiliados o afiliadas que representen o gestionen a cualquier nivel (Comité Federal, Secciones Estatales, Sindicatos Federados y Secciones Sindicales de los mismos) no podrán manifestar públicamente opciones particulares contra la normativa y acuerdo de Plenos de la FETAP-CGT, ni de la Confederación General del Trabajo, ni mucho menos a favor de otras organizaciones u organismos al margen de las mismas.***

**SE APRUEBA LA PONENCIA DE FERNANDO PÉREZ (SAP MADRID) Y LUIS ORTEGA (SAP BARCELONA) [PÁG. 30 DEL LIBRO DE PONENCIAS], CON EL REQUISITO DE DOS TERCIOS DE LOS VOTOS.**

El artículo 7 de los Estatutos Federales queda redactado de la siguiente manera:

*Artículo 7*

*Todos los órganos de la FETAP están obligados a facilitar cuanta información le sea solicitada por cualquier ente federado.*

***En el caso de que un ente federado haga caso omiso a la solicitud de información que le es necesaria a otro ente federado, o dicha solicitud sea cumplida de modo parcial deliberadamente, dicha situación será inmediatamente puesta en conocimiento del SP Federal, el cual reconvenirá al ente que no atiende, requiriéndole a que atienda a la solicitud planteada; ante la continuidad en la negativa de dar información, el SP Federal convocará, en el menor espacio de tiempo, un Pleno Extraordinario, en el que se constituirá un Comisión de Garantías, como indica el artículo 29.h) de nuestros Estatutos Federales. En el caso de no poder formarse una Comisión de Garantías, por no haber el número suficiente de compañeros/as nombrados/as a tal efecto, se constituirá una “Comisión de Investigación y Mediación”, de una manera similar a la que se realiza en el Comité Confederal.***

***En el caso de que quien incumpliera la solicitud de información fuera el SP Federal, el Pleno será convocado conforme al artículo 18 de los Estatutos Federales.***

**SE APRUEBA LA PONENCIA DE LUIS ORTEGA (SAP BARCELONA) Y OTROS [PÁG. 33 DEL LIBRO DE PONENCIAS], CON EL REQUISITO DE DOS TERCIOS DE LOS VOTOS.**

El punto 1.3 del Anexo II de los Estatutos Federales queda redactado de la siguiente manera:

*1.3. Secciones Estatales y Sindicato Federal (SFAGE) (Participación en comicios propios)*

***Cumpliendo obligatoriamente con las premisas de funcionamiento orgánico, de los entes que componen la FETAP***

***Esta Federación garantizará los gastos del SP de la SFAGE y Secciones Estatales (los miembros del SP actuarán exclusivamente como SP), así como un máximo de dos personas por PROVINCIA para Plenarias (será el SG de esa Provincia, en quien delegue el SG o quien se delegue en su ausencia).***

***Para la participación en Plenos propios, la FETAP garantizará los gastos de los SP y de un máximo de tres personas por provincia, para fomentar la participación, el gasto que exceda del número de personas mencionadas anteriormente, correrán a cargo de los entes que los envíen, además, las/os afiliadas/os que participen en los mencionados comicios, y sus sindicatos reciban dinero de FETAP correrán estos sindicatos con el total de sus gastos, de la misma manera que se hace en los comicios de FETAP.***

**NO SE APRUEBA LA PONENCIA DE ANTONIO M. MONTAÑÉS (STAP ZARAGOZA) Y OTROS [PÁG. 34 DEL LIBRO DE PONENCIAS], AL NO OBTENER LOS DOS TERCIOS NECESARIOS DE LOS VOTOS.**

**PUNTO 6. Ratificación de las posibles modificaciones de los Estatutos SFAGE.**

**EL PLENO NO ACUERDA NI RATIFICAR NI RECHAZAR LAS MODIFICACIONES DE LOS ESTATUTOS DE SFAGE, DADO QUE HA HABIDO IGUALDAD EN LOS VOTOS A FAVOR Y EN CONTRA. SE ENTIENDE QUE LA RATIFICACIÓN DEBERÁ REALIZARSE EN UN PLENO POSTERIOR.**

**PUNTO 7. Aprobación, si procede, de la Sección Estatal de Patrimonio Nacional.**

**SE RECHAZA LA APROBACIÓN DE LA SECCIÓN ESTATAL DE PATRIMONIO NACIONAL, ANULÁNDOSE SU CONSTITUCIÓN PROVISIONAL.**