

# ACUERDOS DEL PLENO DE LA **FETAP**

SEGOVIA  
DÍAS 22 Y 23 DE  
OCTUBRE DE 2021



# ACUERDOS DEL PLENO DE LA FETAP CELEBRADO EN SEGOVIA 2021 LOS DÍAS 22 Y 23 DE OCTUBRE DE 2021

## **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**

No se aprueba ninguno de los cinco informes de gestión presentados por el SP saliente (Secretaría General, Organización, Finanzas, Comunicación y Jurídica).

## **PUNTO 4. ACCIÓN SINDICAL**

Se aprueba el dictamen único de la Comisión de Ponencias del punto 4. El contenido del dictamen aprobado, con la incorporación de los votos particulares presentados al mismo aprobados también por mayoría, es el siguiente:

### **PASAMOS A LA OFENSIVA: POR MÁS SERVICIOS PÚBLICOS, DE MÁS CALIDAD, SIN PRECARIEDAD Y RECUPERANDO LO PRIVATIZADO**

Lo público, entendido como la organización institucional de algunos de (aunque no de todos) los recursos comunes que tenemos como sociedad, para asegurar unos servicios colectivos que lleguen a toda la población, fuera de la lógica del intercambio mercantil y del beneficio capitalista, está en entredicho desde hace tiempo por parte de las grandes élites políticas, empresariales y mediáticas. No lo está el dinero público que aporta la clase trabajadora a la hucha común, sino el hecho de que existan servicios públicos que escapen a la lógica del beneficio privado y de la acumulación de capital por parte de unos pocos. De hecho, uno de los ataques más graves que lleva sufriendo lo público durante décadas es el expolio del dinero público, de los recursos procedentes del conjunto de la ciudadanía, a través de las privatizaciones, lo cual no deja de ser un trasvase de unos recursos procedentes en gran medida de los esfuerzos de las clases populares hacia manos privadas, de unos pocos.

Sin embargo, en los últimos tiempos, pasada la ola de la euforia neoliberal de las últimas décadas por parte de los sectores burgueses que comandan los procesos políticos y económicos, enfrentada ésta al nuevo escenario de capitalismo pandémico, y a pesar de ellos, se evidencia y se demuestra fehacientemente que los Servicios Públicos son absolutamente necesarios y carecer de ellos, o disponer de unos servicios infradotados, recortados y precarizados, deviene un drama para la vida de la gente, especialmente para la clase trabajadora y para el conjunto de las clases populares. Lo vemos con claridad cuando en situaciones de mayor necesidad, como la que estamos viviendo a raíz de la pandemia de la COVID-19, nos

encontramos sin esos Servicios como sociedad o, mejor dicho, sin unos servicios dignos que puedan afrontar ésta y cualquier otra situación sin bordear el colapso. No hay más que ver, como decimos, los ejemplos en tiempos de pandemia: la mercantilización y deshecho de las personas mayores en las Residencias privadas, la escasez de recursos y sobreexplotación extrema de la Sanidad Pública, la privatización y precarización de servicios de primera necesidad, el sostén de la Educación Pública sin recursos suficientes, los Servicios Sociales completamente desbordados por la avalancha de necesidades sociales, las puertas cerradas de las administraciones a la atención personal para la ciudadanía por falta de recursos y personal, la total falta de respuesta a la necesidad de una soberanía energética pública, y un largo etcétera.

El deterioro intencionado de los Servicios Públicos en todo el Estado, no se ha dado de la noche al día. No es nada nuevo, aunque sus consecuencias resultan hoy más evidentes y sangrantes que nunca, sino que es el producto de un largo proceso de políticas públicas de carácter neoliberal, que dura ya décadas. La finalidad de dicho deterioro es clara, desde los grandes poderes privados de este país, y del capitalismo transnacional al cual están vinculados, se quiere seguir sacando tajada y ampliar al máximo los márgenes para hacerlo, expoliando nuestros bienes públicos. Y para ello necesitan generar, evidentemente, la apariencia, y el discurso asociado a la misma, de que los Servicios Públicos no funcionan, que son ineficientes, ineficaces e insuficientes por definición, y aprovechar así la extensión por todos los medios de esa imagen en la opinión pública para recortarlos hasta su máxima expresión, o directamente cargárselos. Para llegar ellos posteriormente, los poderes privados, las grandes empresas que hacen negocio con las necesidades de la mayoría, a “salvarnos”, asumiendo con su actividad presuntamente eficiente, aquello que el servicio público presuntamente ineficiente no puede (no quiere, en realidad, por voluntad política) llegar a asumir. Desde CGT llevamos ya lustros denunciando estas situaciones de expolio, abusos, recortes, precarización, corrupción, y deterioro deliberado --en definitiva-- del servicio público.

Lo que estamos diciendo aquí no es sustancialmente diferente a lo ya establecido en los acuerdos del VI Congreso Extraordinario de Iruña de la CGT (2016), en los cuales ya se plasmaba una valoración similar:

*“... han sido demasiados años contemplando como los servicios esenciales para la comunidad y las empresas públicas, por medio de las cuales se prestaban parte de estos servicios -patrimonio de toda la sociedad-, eran convertidos en negocio y expropiados a la mayoría.*

*Unas veces, directamente empresas multinacionales y, otras, los distintos gobiernos transfieren lo público a la voracidad del mercado en nombre de la “eficacia” y el “bien común”, expoliando derechos de las personas esenciales para la vida: la salud, la comunicación, la enseñanza pública, la educación superior, la energía, los transportes, los servicios ligados a lo municipal, etc... y, en parte, los sistemas públicos de Seguridad Social en capítulos tan esenciales como las Pensiones. Los Servicios Públicos son una forma de salario indirecto universal logrado tras enormes y continuadas luchas populares. Deben ser considerados, por tanto, Derechos Sociales Básicos para todas las personas. (...)*

*Al poder económico y político le interesa que cualquier servicio esencial (sanidad, educación, dependencias, etc.) se convierta en mercancía y negocio con el que traficar, se mercantilice, para así poder hacer negocio y obtener beneficios particulares a costa de la apropiación de los recursos públicos. Esta mercantilización de los Servicios Públicos conlleva un empeoramiento grave de las condiciones de vida de la mayoría de la sociedad.”*  
(pág. 1)

Y tal vez no sea ocioso aquí recordar los derechos reivindicados en el marco de la campaña confederal “Por lo Público, Por lo Común”, derivada del comicio de Iruña, y que están recogidos también en los acuerdos del XVIII Congreso Confederal de Valencia (2018):

“...reivindicamos Derechos como:

- *Tener una Sanidad universal y de calidad.*
- *Acceder a una Enseñanza pública, laica y de calidad.*
- *Unas Pensiones públicas suficientes al acabar nuestro ciclo laboral.*
- *Disfrutar de las Energías y recursos naturales necesarios para la vida (luz, agua, gas...)*
- *Una Vivienda en condiciones dignas de habitabilidad.*
- *Ser Cuidados y Cuidadas cuando nos hagamos Dependientes, por edad, enfermedades..., y tener derecho a una muerte digna.*
- *Transportes públicos accesibles, seguros y confortables.*
- *El acceso a la Universidad, a la Cultura y a la Investigación de manera universal.*
- *Disfrutar de unas ciudades y pueblos limpios, con parques y jardines bien cuidados y de un medio ambiente saludable.*
- *Unas Comunicaciones eficientes y una Información veraz e independiente.*
- *Un empleo estable en condiciones laborales dignas.*
- *Una Renta Básica que garantice la supervivencia de las personas y termine con el trabajo asalariado como una condena y no como una opción.”* (pág. 4)

Creemos que ahora es el momento, por la deriva innegable hacia el desmantelamiento de los Servicios Públicos, pero, al mismo tiempo, por la necesidad y valoración actual por parte de la ciudadanía, que como organización sindical que persigue mejores condiciones de vida para la clase trabajadora, en general, demos un salto adelante en el desarrollo de todo esto y **PASEMOS A LA OFENSIVA** en la defensa de lo común, de lo público expresado en nuestros Servicios Públicos.

Consideramos que la defensa de los Servicios Públicos, que se organizan a través de todo el Sector Público, es una defensa que implica al conjunto de la clase trabajadora, trabaje donde trabaje, o bien se halle en situación de desempleo (lo cual es, y será aún, probablemente, una situación cada vez más habitual a medida que se vaya ahondando en las consecuencias socioeconómicas de la “gestión” de la pandemia y la postpandemia), porque éstos son un bien común, colectivo, y la situación de los mismos afecta de forma clara y directa a la posibilidad de la satisfacción de nuestras necesidades básicas de una forma mínimamente digna. Al mismo tiempo, consideramos también que buena parte del ámbito privado de actividad laboral,

especialmente las actividades “externalizadas” (privatizadas, en realidad), pero no solo éstas, deberían ser consideradas conceptualmente como servicios públicos y deberíamos promover también su recuperación, y una gestión pública, popular y democrática de las mismas, para poder protegerlas.

Por todo ello, planteamos para los tiempos venideros el desarrollo de una **estrategia ofensiva de recuperación y ampliación de los Servicios Públicos**, orientada a revertir y a vencer la ofensiva realizada por los grandes poderes económicos, y los políticos a su servicio, para sacar tajada de lo común e inflar, aún más si cabe, sus enormes e inmorales beneficios privados. Volvemos aquí a señalar, como objetivo, lo ya acordado en Iruña: *“En distintos Congresos y Plenos la CGT tiene fijada una posición clara y unánime, la defensa de los Servicios Públicos como derechos sociales para todos y todas: la confrontación con las lógicas privadas y contra la mercantilización de lo público, apostando clara y nítidamente por la universalidad, suficiencia y eficiencia de los Servicios Públicos, y la participación en su gestión de [los] trabajadores y trabajadoras, y de las personas.”* (pág. 5 de los acuerdos de Iruña) Y volvemos, también, a lo establecido en Valencia: *“Como objetivo claro de la CGT está la recuperación de todo lo que se ha privatizado a lo largo de los años, en el ámbito estatal, autonómico y municipal, porque ello también incide directamente en repartir la riqueza con mucha más equidad”* y es un paso necesario para *“caminar hacia la Autogestión de la sociedad, a través de la participación directa de las personas usuarias y trabajadoras en la gestión de todos los Servicios Públicos básicos”* (pág. 6 de los acuerdos de Valencia). Lo que nos toca ahora es desarrollar real y plenamente todo ello.

Para conseguirlo, creemos que la estrategia a llevar a cabo debe aunar las fuerzas de todos los sindicatos y núcleos de Administración Pública de la CGT, pero que debería orientarse, a ser posible, a concitar aún más voluntades dentro de la organización. Principalmente debemos coordinar esfuerzos con los compañeros y compañeras del sector Sanitario y del Educativo, pero todo ello implica también al sector de la Limpieza, del Transporte y las Comunicaciones, y otros. Debemos pasar de un discurso de defensa, puramente resistencialista, de oposición a los recortes, como el que se impuso a raíz de las políticas de desposesión derivadas de la anterior gran crisis económica capitalista, iniciada hacia 2007-2008, por **un discurso proactivo, de blindaje, recuperación y ampliación del sector público**. Y de gestión popular y democrática del mismo. No es que nos defendamos, es que vamos a recuperar lo público, eso es lo que debemos transmitir, y a lo que nos debemos orientar. ¿Cómo? Proponemos varias líneas de actuación concretas a adoptar como FETAP y a extrapolar después, en la medida de lo posible, al resto de la Confederación.

## LA ESTRATEGIA SOBRE EL TERRENO

- **Trabajar para establecer las condiciones que hagan posible una Huelga General en todo el Sector Público en el Estado, autonomías, provincias y localidades.** También en línea de lo establecido en Valencia: *“Priorizar, cuando sea pertinente, huelgas y otras formas de acción colectiva y acción directa como medio para resolver situaciones de agresión en beneficio nuestro”* (pág. 7), señalando, además, que *“es necesario reflexionar sobre algunos aspectos de nuestra acción sindical, definiendo la movilización y la confrontación como prioridad”* (pág. 9). Una Huelga

General, si somos capaces de materializarla, que debería basarse al menos en las siguientes reivindicaciones generales:

- Recuperación de los Servicios Públicos privatizados y ampliación del ámbito de lo público.
- Mayor inversión pública en las necesidades sociales colectivas, con especial énfasis en las de la clase trabajadora y del conjunto de las clases populares.
- Acabar con la precarización de las condiciones laborales en el empleo público, el abuso de la temporalidad y el fraude en la contratación.
- Asegurar desde los Servicios Públicos las condiciones mínimas para una vida digna de la población, en una perspectiva igualitaria.
- Acabar con la brecha de género existente en el Sector Público, y contribuir activamente desde el mismo a la superación de las desigualdades de género en el conjunto de la sociedad, desde un posicionamiento antipatriarcal.

**- Actuaciones orientadas a la recuperación de lo privatizado:**

- Acciones legales contra la cesión ilegal de trabajadores, el fraude en la contratación, los concursos públicos fraudulentos, las subrogaciones, etc.
- Representación y acción sindical en las subcontratas del Sector público.
- Exigencia de internalización de las subcontratas y de recuperación de las actividades privatizadas (por ejemplo, mediante la remunicipalización), garantizando la continuidad de los puestos de trabajo y de los derechos adquiridos por los trabajadores y las trabajadoras, en línea con la firme *“defensa del empleo de calidad”* en relación a *“la transformación social de los Servicios Públicos privatizados”* establecida en los acuerdos de Iruña (pág. 4 de los mismos).
- Denuncias en medios de comunicación y frente a los distintos gobiernos.

**- Actuaciones contra la precarización del empleo público:**

- Garantizar, en la medida en que ello dependa de nuestra acción sindical, que las trabajadoras y trabajadores del sector tengan un salario y una categoría correspondiente a las tareas que realmente desempeñan.
- Exigir la adaptación real de los medios de trabajo para el denominado “teletrabajo”, la gestión (cuasi) generalizada del cual ha sido improvisada con la excusa de la pandemia, y que previsiblemente irá ganando terreno en las administraciones en los tiempos venideros. Debemos plantear su voluntariedad y exigir un complemento salarial que supla los costes del mismo que las administraciones están externalizando en el trabajador o trabajadora (conectividad y consumos domésticos en general), facilitándoseles además los utensilios o equipo necesario como en el caso de los ordenadores, programario, teléfonos, etc. Además, debe abrirse un debate interno a nivel de FETAP sobre la estrategia a desarrollar en este nuevo entorno de trabajo en remoto generalizado, y sobre cómo afecta éste tanto a nuestra actividad sindical como a la calidad en la provisión de los servicios a la ciudadanía.
- Demandar a las administraciones la consolidación de los puestos de trabajo correspondientes a plazas en abuso de temporalidad, cubiertas por interinos e interinas que llevan ocupándolas más tiempo del período mínimo obligatorio establecido en la legislación

vigente, sin que la administración haya iniciado procesos de concurso-oposición para su cobertura, en los términos establecidos por la Sentencia núm. 33/2020, de 19 de marzo de 2020 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), y la jurisprudencia posterior del mismo, que señala el fraude de ley cometido por las administraciones. Consideramos que dicha exigencia debe enmarcarse en la *“lucha contra la Precariedad Laboral”* establecida como prioridad en los acuerdos de nuestro XVIII Congreso Confederal (pág. 5).

- Reivindicar la creación de nuevas plazas, eliminando las tasas de reposición y las limitaciones establecidas desde hace años. Se hace necesario ampliar las plazas de las administraciones públicas, que han perdido miles de puestos de trabajo durante la última década, y adecuar las plantillas a las necesidades de las clases trabajadoras con respecto a los servicios públicos dignos y de calidad.
- Reclamar el establecimiento de mecanismos de control efectivos en los sistemas de convocatoria, creación y concurso de plazas, encaminados a evitar la proliferación de interinajes de larga duración y la cronificación de la contratación temporal.
- Reclamar la implementación de sistemas de progresión y carrera profesional en las administraciones, unos esquemas que fueron anulados años atrás, en la época del ministro Montoro, por la política de recortes enmarcada en la “gestión” de la anterior crisis económica.

**- Actuaciones contra las iniciativas de empleo joven o de mayores, y otros programas temporales que cubren necesidades estructurales, y a favor de este personal precarizado:**

- Denuncia de los programas temporales de fomento del empleo joven y similares, que no dejan de ser programas que generan empleo público fugaz, precario, de usar y tirar y con condiciones laborales “atípicas”, fuera de los Convenios, para cubrir puestos estructurales que continuarán vacíos una vez acaben esos programas.
- Apoyo y asesoramiento a las trabajadoras y trabajadores de programas temporales que, además de sus condiciones laborales por debajo de los Convenios, suelen encontrarse desamparados sindicalmente.
- Promoción de la organización sindical y la representatividad de estos colectivos, activando, en la medida de lo posible, elecciones sindicales parciales para que puedan tener representación adecuada en la administración.
- Apoyo y denuncia de todos los contratos en fraude, ya sea por no cumplir con los requisitos de contrataciones temporales, de obra y servicio, etc. o por cubrir puestos de estructura de las administraciones sin las mismas condiciones laborales.

**- Actuaciones jurídicas contra la externalización:**

- Supervisar, en la medida de lo posible, el cumplimiento de la legislación laboral por parte de las empresas contratistas de servicios externalizados, colaborando estrechamente para dicho cometido con sus Secciones Sindicales de CGT, allí donde las haya, y con los Sindicatos del ramo (Limpieza, etc). En ese sentido, consideramos que debemos desarrollar lo establecido en los acuerdos de la Conferencia Sindical de Jerez de la Frontera (2014), en concreto: *“Llevemos al extremo el abrir las puertas de las Secciones Sindicales y los Sindicatos de CGT a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las actividades segregadas, externalizadas, subcontratadas, etc, y no les abramos las puertas sólo como personas*

*invitadas, sino que creemos lo que las y los compañeros de la CNT (que también están desarrollando este tema) vienen llamando “Secciones Sindicales de centro de trabajo”, en la que estarían englobados todos los y las trabajadoras que conviven en un mismo centro de trabajo, independientemente de su empresa legal su convenio, y sin que estas secciones impliquen, por supuesto, la desaparición de las secciones de empresa legal, con las que convivirían. Se trataría, en este caso, de secciones de la empresa real” (pág. 5 de dichos acuerdos). También inciden en ello los acuerdos del Congreso Confederado de Valencia (2018): “la CGT fomentará espacios de organización comunes entre todos los trabajadores/as de un mismo centro productivo, buscando como superar la fragmentación entre empresas y convenios. Desde el respeto de las distintas realidades y las competencias de los diferentes sindicatos, se buscarán fórmulas para conseguirlo allí donde ya tengamos presencia sindical” (pág. 9 de los mismos).*

- Instar a la Inspección de Trabajo a que actúe contra las prácticas fraudulentas o irregulares de estas empresas, o denunciarlas en sede judicial cuando resulte pertinente hacerlo.

## EL PROCESO

- **Concreción de las acciones en lo cercano:** cada sindicato en sus localidades o territorios, y las secciones sindicales en cada administración o empresa, analizará las problemáticas más acuciantes determinadas por su afiliación, para adaptar y priorizar sus acciones, coherentemente con la estrategia planteada.

- **Concreción de la Huelga general en el Sector Público:** previamente a un proceso de preparación y maduración a nivel federal, se trasladará el debate sobre la misma a las asambleas de afiliación de todos los niveles del Sector Público (del ámbito de la FETAP y, en la medida de lo posible, de otras federaciones del área pública de la CGT), en ellas se podrán priorizar también las reivindicaciones de cada territorio, para ajustar el desarrollo del proceso de Huelga a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores de todos los territorios y subsectores (administración local, autonómicas, general del Estado, universidades), así como también la posibilidad de escalar la misma, concretar su alcance, o convertirla en una serie de huelgas de carácter territorial y/o sectorial. La decisión que se derive de dicho debate, en lo que respecta al ámbito territorial estatal, deberá concretarse en una Plenaria Federal.

## PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO DE LA FETAP:

- Por todo lo anterior, los sindicatos y entes federados en la FETAP, **asumimos como propia la estrategia de lucha ofensiva anteriormente expuesta, expresada en esta ponencia**, para la recuperación y ampliación de lo público, allí donde estamos presentes como CGT.

- En cuanto a la concreción de las acciones a llevar a cabo, coherentemente con esta estrategia, **será responsabilidad de los distintos niveles orgánicos valorar en cada caso desde donde se tienen que plantear**. Cuando sea a nivel territorial estatal será responsabilidad de la propia FETAP, al SP de la cual se encomienda la labor de impulsar la misma y a la vez, ser

herramienta útil y facilitadora para poder llevar a cabo esta estrategia a los diversos niveles que le corresponden.

- Así mismo, nos comprometemos a **articular las coordinaciones y alianzas con otros sindicatos y federaciones de CGT implicados en la defensa de lo público**, pero que no pertenecen a la FETAP (por ejemplo, Enseñanza y Sanidad), para aunar voluntades y fuerzas de cara al desarrollo de esta estrategia que planteamos. Deberíamos orientarnos a sumar, en la medida de lo posible, el potencial de *“los millones de trabajadores y trabajadoras que trabajan en todo lo que denominamos” Servicios Públicos “en las distintas Administraciones (AGE, Administraciones Autonómicas y Locales...), así como en las Empresas de Derecho Público (RENFE, ADIF, FNMT, TRAGSA, AENA, Correos, TV públicas, etc.)”*, tal como se recoge en los acuerdos de Iruña antes mencionados (pág. 4). Esto que estamos planteando, está en línea, además, con acuerdos sectoriales previos, como los del Pleno de la FETAP celebrado en Logroño en 2015: *“Por la Secretaría de Acción Sindical y aquellas otras que se estime conveniente, del Secretariado Permanente de la FETAP, se inicie un proceso de diálogo y coordinación con el resto de federaciones de empleadas y empleados públicos para diseñar y construir una coordinación entre las distintas federaciones (...) [para] unificar criterios de actuación, de reivindicación y de respuesta a las agresiones que continuamente venimos sufriendo”* (pág. 8 de dichos acuerdos).

- Buscaremos también todas las **alianzas posibles con otras organizaciones sindicales afines y con la sociedad organizada desde los niveles locales, provinciales, autonómicos y estatales**. En línea, nuevamente, a lo ya establecido en el VI Congreso Extraordinario: *“La CGT defenderá lo público y los Servicios Públicos (...) y potenciará cuantas luchas se desarrollen o se deban desarrollar, bajo nuestro impulso e iniciativa, o en confluencia con los movimientos sociales y/o plataformas, en los ámbitos donde sea posible”* (pág. 6).

## **UN NUEVO IMPULSO A LA ACCIÓN SINDICAL EN EL SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

En esta tercera década del siglo XXI que estamos iniciando nos encontramos con un contexto general de actuación caracterizado por una segunda crisis, que se añade a la sempiterna crisis inherente a la dinámica capitalista que ya conocemos. En este caso una crisis sanitaria, aunque en realidad es mucho más que una crisis sanitaria, si tenemos en cuenta las implicaciones y consecuencias de la misma, a todos los niveles, y especialmente a nivel económico y social. Esta crisis ha testeado todo el sistema, incluyéndonos a nosotras como Organización.

En esta situación de crisis sanitaria se han evidenciado claramente, por un lado, las consecuencias del deterioro de la Administración a causa de unas políticas de recortes salvajes aplicadas durante lustros y, por otro lado, el papel al frente de la misma de unos gestores con escasa competencia y menor disposición aún por el interés general, así como la ineficacia de la denominada “colaboración público-privada”, una estrategia de gestión de lo público al servicio de grandes empresas privadas hacia las cuales se desvían los recursos colectivos. Esto supone que

se parasita a una Administración, ya de por sí débil, para garantizar así el enriquecimiento de los de siempre, a costa de los derechos de la mayoría.

Las “soluciones” que se han dado en este contexto de crisis pandémica, que ha tensionado a todo el sector público, han pasado por la realización de trabajo a destajo, por hacer horas extra sin medida, muchas veces encubiertas, **por excluir de todo el proceso de organización del trabajo cualquier tipo de control sindical y aprovechar la circunstancia para impulsar, por ejemplo, un proyecto de Administración alejado de la ciudadanía, como es la llamada Administración Electrónica y finiquitar, a su vez, la Administración Presencial.**

## **PROPONEMOS LA ADOPCIÓN DE LOS SIGUIENTES ACUERDOS**

El Secretariado Permanente que salga elegido en éste Pleno deberá impulsar el desarrollo a nivel federal de estos acuerdos y cumplimentar de ellos aquellas partes en las que se le mencione expresamente:

- **Realizar un impulso importante en la Acción Sindical**, con la presencia continuada en los centros de trabajo, por lo que debe tenderse a que **la mayor parte de los permisos sindicales sean utilizados para realizar visitas**, especialmente en aquellas administraciones con multiplicidad de centros en un territorio amplio. Desde el SP se dotará de material de apoyo para coordinar estas visitas en diferentes campañas, que se desarrollará en próximas plenarios. **En todas las plenarios debe haber para debatir puntos específicos de Acción Sindical, Expansión y Consolidación.**

- **Creación de un plan de expansión y consolidación para los próximos ciclos electorales**, elaborados conjuntamente por las Secretarías de Acción Sindical y Finanzas. En los **presupuestos anuales del Sector deberá existir un apartado específico para la expansión.** Este punto se desarrollará detenidamente en próximas plenarios. **A su vez, se creará un mapa de secciones, sindicatos y delegados y delegadas para alcanzar los objetivos que nos hemos marcado.**

- **Derecho de información y consulta: El SP realizará escritos de petición del derecho de información para todo lo que afecte al colectivo**, tal como establece el artículo 10.3 de la LOLS, para tener un control sindical en todo lo colectivo. De manera coordinada todos los sindicatos y secciones sindicales presentaran estos escritos ante sus Organismos. **Empezando con la solicitud de listado de reparto de productividades en el ámbito de la AGE.**

- **Creación de un gabinete jurídico sectorial.** Un sector tan importante como el nuestro **debe contar con un Gabinete Jurídico.** La concreción de la contratación de este Gabinete, de conformidad con los Acuerdos Confederales, **se tratará en Plenaria**, para desarrollar a fondo las características y funciones del mismo. Ahora bien, como parte de nuestra estrategia sindical deberá encargarse, al menos, de desarrollar la acción jurídica en relación las siguientes demandas:

- Denuncia sobre productividades. Cabe decir que allí donde tengamos representación en las Juntas de Personal y Comités de Empresa, ya hay Sentencias del Tribunal Supremo favorables, y tenemos la obligación de hacerlas extensivas en todos los ámbitos donde tengamos representación, por pequeña que sea.
- Denuncias sobre el derecho de información y consulta a los delegados LOLS y a los delegados y delegadas de Prevención. También hay Sentencias del Tribunal Supremo donde se establece que los delegados y delegadas de prevención tienen que tener acceso a la misma documentación que la Inspección de Trabajo. Y a su vez hay un criterio técnico de la propia Inspección de Trabajo al respecto. Hay que hacer valer todo ello ante la Administración, por vía judicial si es necesario.
- Lucha contra la extrema derecha. Independientemente de las acciones jurídicas que tengamos que hacer, tanto ofensivas como defensivas, es importante también, a nuestro entender, la creación de un protocolo para la expulsión inmediata o, como mínimo, la inhabilitación de aquellas y aquellos afiliados o delegados que muestren públicamente simpatías con la extrema derecha. Esto no debe permitirse de ningún modo dentro de la CGT. Se elaborará un documento por parte del SP, que se someterá a aprobación en plenaria, sobre cómo actuar ante este tipo de actuaciones allí donde se den.
- Denuncias por cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras en los servicios externalizados y estudios para recuperar lo externalizado.

- Potenciación de lo público, desarrollo de los acuerdos del Congreso de Iruña. Para ello el **SP creará un grupo de trabajo interterritorial de recuperación de lo externalizado**. Se buscará la implicación de y la alianza con los colectivos que tienen avanzado el tema (por ejemplo, el grupo de Jardinería de Zaragoza), denunciando los gastos extras que supone la externalización de los servicios públicos, etc.

- Campaña contra las horas extras hasta que todas las RPT estén cubiertas. Para ello se debería hacer un comunicado con las vacantes que existen de estas RPT, sobre todo en aquellos lugares que se consideren estratégicos.

- **Creación de un Equipo o Gabinete interterritorial de prensa y radio digital (podcast)**, que desarrolle contenidos sobre servicios sociales, nuestra forma de entender los servicios públicos frente a los servicios estatales, autonómicos o municipales, tendentes a concienciar y trabajar para la autogestión. A su vez, **a través de este Gabinete se canalizará la comunicación interna y externa de nuestra acción sindical, de tal modo que se constituya como un altavoz público de nuestras luchas en el sector.**

- **Lucha contra la precariedad.** Es una obligación ineludible que este Sector luche firmemente para erradicar la precariedad del Sector, **tanto a nivel de personal interino como a nivel de trabajadores y trabajadoras externalizadas.**

- Salud Laboral:

- Creación de un equipo de trabajo interterritorial de salud laboral por parte del SP, vinculado a la Secretaría respectiva. Entendemos que lo ideal sería que hubiera al menos cinco personas

en éste y el resto de equipos de trabajo que proponemos, si bien pensamos que puede ser suficiente la implicación inicial de 3 personas para crear estos grupos y que empiecen a desarrollar su actividad. Una de las primeras tareas de este equipo de trabajo será velar por que se garanticen los derechos de información y consulta de nuestras delegadas y delegados de prevención.

- Creación de una compilación o **base de datos sobre las denuncias y requerimientos que tengamos hechos**, de tal manera que las delegadas y delegados de prevención tengan acceso a una base amplia documental.
- Esta Secretaría realizará una campaña sobre los Riesgos Psicosociales y contra el Acoso que se sufre en la Administración, en especial contra los protocolos antiacoso que no permiten la participación ni el control sindical.
- Curso de Nivel Medio en PRL, se realizarán los trámites con el INSST o con el INAP para formar como mínimo a Nivel Medio a nuestras delegadas y delegados de Prevención.

- Expansión y consolidación:

- Desde el SP se impulsará, junto con los entes federados, la creación de secciones sindicales de la CGT en aquellas administraciones donde aún no las haya, y se apoyará y dará cobertura para presentar el mayor número de candidaturas posible en las elecciones sindicales.
- También se creará un equipo de trabajo interterritorial de elecciones sindicales, que deberá tener en cuenta que tenemos una doble legislación para las elecciones a laborales y a personal funcionario.

- **Lucha contra el discurso de la extrema derecha**, potenciando nuestra acción sindical en servicios sociales, buscando acciones de lucha conjuntas, y aliados a nivel interno y externo. A nivel interno, por ejemplo, deberíamos establecer un contacto estrecho con los compañeros y compañeras de Salvamento Marítimo, donde CGT somos el Sindicato Mayoritario, en la lucha contra la criminalización del migrante, o, a nivel externo, con marea básica en lo relativo a la Renta Básica, un concepto muy superior al Ingreso Mínimo Vital, y que está en línea con nuestros Acuerdos Confederales.

- **Cuentas éticas**. Consideramos que las cuentas de la FETAP no deben estar depositadas en entidades bancarias que invierten en armas y desahucian a personas. Y ello, en aplicación de los acuerdos del XVIII Congreso Confederal, que establecían que *“se acuerda analizar las posibilidades que tenemos para utilizar las alternativas que actualmente existen de Bancas Éticas, que nos eviten tener que seguir alimentando a la gran Banca. Hay varias Cooperativas de Banca con las que se puede explorar las posibilidades de operar”* (pág. 23). **Proponemos que en el plazo máximo de dos años, y concretándolo en una plenaria, se debe decidir un cambio de entidad bancaria, priorizando una opción financiera ética y social.**

- Las cuentas de la FETAP deberán ser ejemplo de transparencia, todo esto se deberá desarrollar en próximas plenarios, pero deberán pivotar sobre estos puntos:

▪La Secretaría de Finanzas habrá de responsabilizarse de la elaboración y liquidación del presupuesto anual de la Federación, realizando una planificación de actuación económica previa al desarrollo de las actividades. Para ello se realizará una Planificación anual de los presupuestos generales por partidas presupuestarias, con un balance final del dinero destinado a los recursos.

▪Estudiar la posibilidad de realizar informes y auditorías sobre las diferentes Secretarías del Secretariado Permanente.

▪**Se informará del estado de las cuentas de manera trimestral, para ello habrá un apartado específico del estado de las finanzas en las plenarios sectoriales.**

▪ Valorar la posibilidad de otros sistemas de obtención de recursos, como venta de camisetas, de libros de CGT, tenemos la Fundación Salvador Seguí y podríamos buscar colaboración con ellos, actividades culturales y demás.

▪Estudiar la posibilidad de crear Cajas de Resistencia para futuras movilizaciones en el sector.

▪Creación de cuentas mancomunadas según la cuantía de los gastos y de habilitación de mecanismos de transparencia. Este apartado por su complejidad se desarrollará en próximas plenarios.

- **Formación.** Durante el primer año de mandato se deberán elaborar los siguientes materiales:

- Manual del delegado o delegada
- Curso sobre qué es CGT
- Curso sobre siniestralidad laboral
- Curso sobre Acoso.
- Curso sobre planes de igualdad
- Plataforma formativa. Esta se desarrollará y alojará en algún proveedor sin ánimo de lucro y orientado a los movimientos sociales, tipo Nodo-50. El proyecto concreto de dicha plataforma se aprobará en plenaria, pero se debe establecer que no utilizaremos plataformas de grandes transnacionales o multinacionales, como Telefónica u otras.

- Potenciar la participación en las plenarios y, en ese sentido, **habilitar la opción de celebrarlas mediante videoconferencia cuando así lo decidan la mayoría de los entes, mediante consulta previa**, y no por unanimidad (lo cual otorga a la práctica poder de veto a un solo ente sobre la mayoría). Este formato deberá priorizarse mientras duren las restricciones vinculadas a la pandemia, pero también debería mantenerse dicha opción en el futuro, ya que facilita la participación de los entes con menos medios. Así mismo, deberá rehuirse la actual hipercentralización de las Plenarios cuando estas se realicen de forma presencial. No hay nada en nuestros Acuerdos ni en nuestros Estatutos que obligue a celebrarlas siempre en Madrid. Consideramos que Madrid no es en absoluto un lugar inadecuado para éstas, a causa de su centralidad geográfica y disponibilidad en cuanto a comunicaciones, y que deben seguir celebrándose Plenarios en la capital. Aun así, el SP de la FETAP convocará también Plenarios descentralizadas cuando lo considere oportuno, en localidades diferentes a la capital, con el objeto de facilitar así la participación de todos los entes del territorio. Deberá en todo caso, velar por que las localidades elegidas sean de fácil acceso y estén bien comunicadas, en la medida de

lo posible.

## PRECARIZACIÓN Y ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA. POR UNA DEFENSA ABIERTA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y DEL PERSONAL EN PRECARIO, EN FRAUDE Y EN SITUACIÓN DE ABUSO DE LA TEMPORALIDAD

### INTRODUCCIÓN

El Estado español tiene la Administración Pública que ha querido tener desde hace décadas. Sus gobernantes, aparentemente de diferente signo político, sus altos funcionarios, sus tecnócratas y la propia judicatura, activa o pasivamente, han contribuido al gravísimo deterioro que se vive en estos momentos. El viejo principio de *inamovilidad* en el puesto con objeto de preservar la independencia política de los y las funcionarias ha quedado superado por una compleja maraña de relaciones laborales precarias y estructuras paralelas en las distintas administraciones, especialmente local y autonómica.

**El Estatuto Básico del Empleado Público**, ahora refundido, no solamente no se ha desarrollado, sino que ha sido manifiestamente incumplido en muchos de sus principios y articulado. Valga como ejemplo de ello lo relativo al acceso a la función pública, el objeto y carácter del personal interino y temporal o la denominada *evaluación del desempeño*. Un propósito, este último, que pretendía sentar las bases de la motivación profesional y que parece haber sido apartado en favor de una práctica mediocre y cuartelera: la velada amenaza sobre un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras precarizados. Con todo, el problema que distingue nuestras administraciones de la de otros estados de nuestro “*entorno*” europeo es, precisamente, este grado de abuso y precarización laboral, que parece marcar el camino de la contención del gasto público y el saqueo de los bienes y servicios colectivos en favor de un capitalismo ávido de nuevos nichos de negocio que compensen sus descalabros cíclicos. La precariedad laboral está inserta en una estrategia de adelgazamiento y privatización de las empresas y los servicios públicos. El personal interino y temporal forma el colchón estratégico destinado al recorte presupuestario coyuntural.

Según los datos de la **Encuesta de Población Activa** del segundo trimestre de 2021, el Estado español cuenta con unos 3.439.600 trabajadores y trabajadoras asalariados públicos, la mayor parte en la Administración autonómica (58%) y Local (22%). De ellos, 1.051.000 se son temporales o interinos. La tasa de temporalidad en el sector público superó en 2015, y por segunda vez en veinte años, a la del sector privado, situándose actualmente en el 30% frente al 23,1% del sector privado. Un alto porcentaje de estos trabajadores y trabajadoras temporales superan en la actualidad los 50 años de edad. **Es importante destacar que la mayoría de este personal precario lo forman mujeres, (70%) siendo en este conflicto, como en otros de ámbito laboral, donde las brechas de género se hacen aun insalvables.**

Al margen de otras consideraciones sobre la Unión Europea, no parece que el grado de precariedad laboral en las Administraciones Públicas españolas pueda ser asumible por una

Administración que pretende ser moderna, eficiente e integrada en un entorno que, al menos formalmente, expresó, hace ya veinte años, su deseo de poner límites al abuso en la contratación temporal sucesiva del personal público mediante la **Directiva 1999/70/CE sobre trabajo de duración determinada** Un derecho que se concibe como **“un componente primordial de la protección de los trabajadores”**. Los tres objetivos, digamos formales, de esta directiva fueron: **establecer el principio de no discriminación entre los trabajadores fijos y temporales** (clausula 4ª), **prevenir el abuso en la contratación temporal** (clausula 5ª), tanto por empresas como administraciones, **y determinar sanciones en caso de incumplimiento**.

Se trata, como han señalado prestigiosos juristas, de un problema estructural del empleo público español de enorme envergadura que llevó a la advertencia de la Comisión Europea (Infracción nº **2014/4224 C 2015 1865 final. 26/03/2015**) sobre el incumplimiento del Acuerdo Marco y de las graves consecuencias sociales que esta situación podía acarrear. La Comisión Europea trasladó al Ministerio de Asuntos Exteriores una carta de emplazamiento a propósito de los numerosos incumplimientos por parte de España de la Directiva 70/99 mediante el procedimiento único (CHAP (2013) 01917) que a día de hoy sigue abierto.

Hoy nos vemos inmersos en un intento de reforma/adaptación legislativa que dé respuesta a una situación reconocida como insostenible en el propio preámbulo del Real Decreto Ley 14/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público cuando leemos que

*“De esa forma, a pesar de que en las sucesivas regulaciones sobre la materia ya se establecía la limitación en el nombramiento del personal funcionario interino o personal laboral temporal a casos excepcionales .... la realidad nos ha mostrado un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal”*.

Ya han pasado más de dos años desde los acuerdos del Pleno de la FETAP celebrado en Barcelona y hoy ya pocos dudan de dos conceptos fuertemente asentados entre los empleados públicos: **contratación en fraude de ley y abuso en la contratación temporal**. Especialmente éste último es el que extensamente ha quedado recogido en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del pasado 19 de marzo de 2020. Un concepto que se fundamenta en **la continuada práctica de nombrar o contratar a empleados públicos temporales para atender necesidades que no son provisionales sino ordinarias, estables y permanentes. La cobertura de vacantes de forma prolongada a través de contratos de interinidad prorrogados por la inactividad de la Administración en su provisión definitiva es abusiva**. Concepto que siendo ampliamente admitido social y sindicalmente para el sector privado (Art. 15 del E.T) aún sigue sin aplicación el sector público.

Con relación a la organización de procesos selectivos denominados “de consolidación” la sentencia dejaba claro que la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas de manera provisional por empleados públicos con relaciones de servicio de duración determinada no parece adecuada a tenor de lo manifestado en el punto 101:

*“Por consiguiente, dado que la organización de estos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. Por tanto, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco...”*

Estas conclusiones han supuesto una evidente llamada de atención a los firmantes de aquellos **Acuerdos para la mejora y la estabilización del empleo público** que el nefasto ministro Montoro firmó en 2017 (Acuerdo para la mejora del empleo público de 29 de marzo) y 2018 (II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo de 9 de marzo) con los tres sindicatos mayoritarios en la Administración Pública. El reconocimiento implícito del fracaso de aquellos acuerdos y la lucha acumulada de numerosas agrupaciones de temporales son las que han llevado a una nueva edición con estos sindicatos institucionalizados en forma de Acuerdo sobre el Plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones públicas (5 de julio de 2021), base del **RD Ley 14/21 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público** al que aludíamos antes y actualísimo campo de batalla donde un sindicato como CGT no debiera quedar de nuevo relegado o ausente.

## **NUEVOS POSICIONAMIENTOS**

A la luz de la sucesión de acontecimientos desde el último Pleno de FETAP deberíamos ser plenamente conscientes de la necesidad de **actualizar el posicionamiento de CGT respecto a este problema en las administraciones públicas y este colectivo de trabajadores y trabajadoras en abuso de contratación**. Debemos superar algunos de los errores de partida en los que se fundamentaba la ponencia sobre ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA por aquel entonces (2019). Empecemos por las cuestiones más elementales.

1. El límite establecido en el art. 15.5 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES -ET/15-**, resulta de la traslación a nuestro ordenamiento interno de lo establecido en el Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, a nivel europeo), una de cuyas finalidades es **“su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo”**, para lo que dispone la Directiva que **“obligará a los Estados miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejándoles, sin embargo, la elección de la forma y de los medios”**. Dicha traslación nunca se dio en nuestro ordenamiento jurídico en el sector público.

Sindicalmente, el concepto de “contrato en fraude de ley” se ha asumido sin ningún tipo de ambages en el ámbito de la empresa privada para reconocer que los contratos por obra y

servicio, formativos, de relevo, de inserción, etc., han sido y son un coladero por los que el patrón engrosa el número de trabajadores y trabajadoras susceptibles de ser presionados, sometidos, coaccionados. Se elude la estabilidad en el empleo por las mismas razones por las que lo hace la empresa pública. En definitiva, **dicha transposición/traslación de la directiva europea nunca se produjo en el ámbito de la función pública** algo, a todas luces, inconcebible.

La estabilidad en el empleo es un principio fundamental para CGT y nuestros principios sindicales, tanto en las empresas públicas como privadas son un arma en manos de la clase trabajadora para defender sus derechos laborales y vitales. Sin ella, la lucha se torna más desigual.

Que en las administraciones públicas exista tal grado de temporalidad provoca una indefensión de los trabajadores y trabajadoras como colectivo que resta fuerza de movilización y negociación, a la par que empeora las condiciones materiales y personales de los mismos.

La inestabilidad en el empleo y la precarización de los puestos de trabajo, debilitan las estructuras de los servicios públicos. Mientras se deterioran las condiciones laborales los servicios se resienten, al prestarlos trabajadores en precario. Al restar fuerza de presión y negociación a la parte trabajadora, se desequilibra la balanza en la correlación de fuerzas a favor de la empresa.

2. Los principios de igualdad, mérito y capacidad, inicialmente consagrados en la *Constitución de 1978* a través de los artículos 23 (igualdad) y 103 (mérito y capacidad) son desarrollados en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre (TREBEP) en los que aparecen además los de publicidad y transparencia entre otros.

**Nuestros anteriores acuerdos como FETAP (2019) parten de una seguridad, a nuestro entender, discutible: el personal temporal o interino no accedió a la función pública respetando estos principios aludidos.**

No creemos que esta afirmación responda en absoluto a la realidad. Aunque sabemos que la adquisición de la condición de interino pudiera haberse producido a través de mecanismos ajenos a las garantías constitucionales citadas, también es cierto que estos trabajadores gozan de presunción de validez y legalidad (art. 39 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre de procedimiento administrativo común) ya que, como ha señalado desde instancias del derecho (Informe Casas) *“hace quela totalidad de los trabajadores que se encuentren vinculados con la administración gocen de la presunción favorable de haberse sometido a la aplicación de tales principios. No puede ampararse en un supuesto perjuicio del derecho de igualdad ante la ley la Administración que genera, con el uso abusivo de la contratación temporal, una situación de ilegalidad”*.

Admitiendo la existencia de nombramientos, digamos, sospechosos, e incluso la de ese entramado al que se denomina “segunda administración”, como vías impropias de acceso a la Administración Pública, lo cierto es que **la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras en interinidad y/o temporalidad y/o fraude de ley han accedido a la misma mediante procesos selectivos de Oferta Pública de Empleo que respetaban los principios**

**antes aludidos.**

La lucha contra el “enchufismo” es una lucha que desde CGT llevamos librando constantemente, denunciando y enfrentándonos a los políticos que pretenden colocar a los suyos, ya sea de manera formalmente legal mediante oposiciones que conocemos “amañadas” o mediante otras prácticas irregulares. No obstante no podríamos asegurar que esta práctica prevaricadora del empleador produzca más enchufados entre los trabajadores temporales que entre quienes son hijos. Nuestro compromiso sindical sigue inmutable en este sentido.

En cualquier caso, el personal al que ya todos reconocemos como en fraude de ley o en abuso de temporalidad, los precarios de la Administración, accedieran o no en estas condiciones, lo hicieron siempre siguiendo los procedimientos que las distintas Administraciones impusieron y adoptaron. Fue el empleador el que pudo incurrir en todo tipo de irregularidades, fue el empleador el que abusó y ellos y ellas, las víctimas.

Es hora de desprendernos de afirmaciones tales como que *“todas estas personas sabían que llegaría el día en que deberían enfrentarse a un proceso selectivo...”*, ¿sabían que podrían pasar tantos años, **décadas**? También es hora de superar la consigna formal de que **“estabilizamos el empleo público... no a las personas”**. La justicia y el derecho también se ejercen sobre las personas y sus circunstancias laborales, ineludibles ambas para la acción sindical.

Nunca tuvo sentido, hoy menos, comparar la adjudicación irregular de una vivienda pública mediante prevaricación con que después de décadas en abuso de temporalidad por diferentes acciones e inacciones legales **los y las abusadas sean considerados privilegiados porque, al fin y al cabo, conservaron un puesto de trabajo**. El trabajo no es un privilegio, es un derecho y, al margen del modo de acceso a la empresa, el salario es el pago, nunca completo, por la venta de la fuerza de trabajo. Desechemos definitivamente expresiones tan desafortunadas como que “es muy cómodo continuar de interino cuando no sacan tu plaza a concurso...”, **como sindicalistas no deberíamos olvidar que nos estamos refiriendo al personal PRECARIZADO de la Administración Pública**.

3. Cuando hablamos de *“igualdad de oportunidades para todos y todas”* no debemos olvidar que el personal abusado, ese del que el ponente decía “se siente muy cómodo...” en su estatus de interino, es un personal al que se le niega la promoción interna, el concurso de traslados, la adaptación de puesto y hasta pluses que le son reconocidos a quienes desarrollan sus mismas tareas.

En la línea del refuerzo de los Servicios Públicos y tras décadas de deterioro de los mismo con pérdida de empleo público en beneficio de las plusvalías de unas pocas manos privadas, como FETAP, debemos exigir el incremento de las dotaciones de personal y medio de los mismos incrementando la Oferta Pública de Empleo al margen de la necesaria reserva de las plazas en abuso de temporalidad y su necesaria sanción.

Son muchas las necesidades no cubiertas, los servicios externalizados, las plazas destruidas durante las últimas décadas. Nuestra posición sindical debe exigir la ampliación de los Servicios Públicos de gestión directa.

4. El entramado legal es una construcción normativa que suele favorecer a las clases privilegiadas para que puedan seguir ejerciendo su preeminencia, sin embargo, lo utilizamos en nuestra acción y táctica sindical con el objeto de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Claro que tenemos que seguir defendiendo el acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas, como se expresa en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (Art. 21.2. 1948) o en la **Constitución Española** (1978), pero con relación al asunto que nos trae no tendría sentido eludir, en cambio, el sistemático incumplimiento de la **Directiva Europea 70/99, cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco** (2000) o el del Artículo 10 del **Estatuto Básico del Empleado Público** (2007) que ahora se intenta reformar para adecuarlo a dicha directiva, y mucho menos eludir las condiciones de sometimiento laboral e incertidumbre del personal precario, al margen de cual fuera su modo de acceso a la Función Pública.

Contamos en la actualidad con suficiente jurisprudencia como para poder denunciar situaciones flagrantes de abuso en la contratación temporal del personal público, **no sólo para reclamar su fijeza, sino para reclamar posibles indemnizaciones o derechos en el ejercicio de su carrera profesional** ¿Dejaremos de hacerlo pensando que el personal temporal vive una situación “muy cómoda”?, ¿Dejaremos de defender judicialmente los derechos de quienes fueron abusados porque en su momento accedieron a su puesto de trabajo siguiendo los procedimientos irregulares **QUE IMPUSO SU EMPLEADOR?**

## LA SANCIÓN DEL ABUSO

Han pasado más de dos años desde el Pleno de FETAP en Barcelona, ¿Cómo se han desarrollado los acontecimientos con relación al grave problema de la precariedad laboral en las AA.PP? Hagamos un breve resumen:

Los Presupuestos Generales del Estado de 2017 fueron prorrogados en 2018 y los denominados Acuerdos para la mejora del empleo público fueron renovados por el *II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo*, lo que comúnmente conocemos como “el acuerdo” y al que ya nos referimos. Conviene no olvidar que aquellos fueron los acuerdos de los sindicatos mayoritarios con el gobierno, por entonces, del PP. Objetivo formal: bajar la tasa de temporalidad, por entonces superior al 24%, hasta el 8% establecida por la UE, “estabilizando” a más de 600.000 empleados públicos durante un periodo de tres años.

Huelga decir que dicho objetivo se incumplió en su totalidad y que la tasa de temporalidad ha seguido aumentando incesantemente. Miles de trabajadores y trabajadoras vieron en los acuerdos de los sindicatos institucionalizados una evidente amenaza a sus puestos de trabajo y tras comprobar que las únicas organizaciones sindicales que los defendían, a pesar de su combatividad, eran absolutamente minoritarias empezaron a constituirse en innumerables asociaciones, coordinadoras y plataformas para la defensa de sus puestos de trabajo, sí, por la *fijeza*. Otros ya habían iniciado, por su cuenta, acciones judiciales conducentes a reclamarla en esta sede.

**Las cuestiones prejudiciales planteadas por los Juzgados 8 y 14 de lo Contencioso de**

**Madrid al TJUE ya en 2018**, fueron rápidamente divulgadas entre centenares de miles de interinos/nas y temporales, que vieron en la exposición de motivos de dichas “prejudiciales” un clavo ardiendo al que anclar su incierto destino. En esta situación desesperada no faltaron brillantes exposiciones con las que se incrementaba la clientela de conocidos bufetes de abogados.

**En el seno de CGT, y lógicamente en el de los entes adscritos a la FETAP, se suscitó un debate que en algunas ocasiones concluyó con la expulsión o el abandono de compañeros y compañeras de entre sus filas ante las conclusiones a las que finalmente se llegó en el Pleno de marzo de 2019 en Barcelona.**

El exceso de celo o quizás una rígida interpretación de estos acuerdos nos han conducido a situaciones de intolerancia frente a posicionamientos de sindicatos y secciones sindicales que simplemente adquirieron un compromiso con los derechos jurídicos y laborales del personal público precarizado. Este fue el caso, entre otros, de nuestros compañeros y compañeras del SAP de Alacant. Actualmente estos posicionamientos han ido ganando terreno entre las secciones, los sindicatos, las Federaciones Territoriales y alguna Federación de ramo que ya partía de ellos como es el caso de la Federación de Enseñanza.

Como sindicatos de la FETAP debemos dotarnos de acuerdos actualizados y útiles a nuestra acción sindical para poder, entre otras cosas, atender las dudas y temores de mucha afiliación y trabajadores y trabajadoras en general y que no hemos podido resolver durante los últimos dos años. Amparados en lemas como “*La defensa de lo público*” o en el “*No sin indemnización*” hemos intentado sortear un hecho del todo incomprensible: la pasividad ante la defensa de los puestos de trabajo y la reclamación de algún tipo de sanción por el abuso cometido sobre centenares de miles de compañeros y compañeras, incluyendo a muchos afiliados y afiliadas.

A principios de 2019 todo el mundo esperaba la inminente sentencia del TJUE pospuesta en varias ocasiones. Las Administraciones Públicas acordaban Planes de Estabilización sostenidos en el Art. 19 de los PGE de 2017/18) pero sin prisa en desarrollarlos, los sindicatos institucionalizados miraban de reojo a un naciente cuerpo social contestatario que surgía ante su enésima traición a la clase trabajadora y que además hacía peligrar su inmenso negocio de cursos y temarios preparatorios para las OPES en ciernes. Mientras, en la CGT emplazábamos a la afiliación a buscar abogados externos o como mucho ofrecíamos escaso asesoramiento jurídico. Creemos necesaria esta autocrítica para avanzar y superar obstáculos a nuestra acción sindical.

Las Conclusiones de la Abogada General Juliane Kokott llegaron por fin el 17 de octubre de 2019. Desde luego fueron tibias, pero adelantaban algunos elementos básicos para que el problema se dilatara en el tiempo:

- a) *El derecho de la Unión no prevé ninguna sanción específica... por tanto corresponde a los Estados... adoptar medidas.*
- b) *...las exigencias temporales, establecidas en la normativa nacional... relativas a la organización de los procesos selectivos se incumplen sin consecuencias...*

c)...la organización de procesos selectivos no elimina las consecuencias de la infracción... no bastan cuando sea imprevisible e incierto [para el personal abusado]

d) La indemnización podría ser...adecuada....No obstante corresponde al juzgado remitente.

Nueva parada, 19 de marzo de 2020. **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (SALA SEGUNDA) EN LOS ASUNTOS ACUMULADOS C-103-18 Y C-429/18**. No es necesario extendernos demasiado en el significado que ha tenido esta sentencia. Resumidamente aclara:

1. **No está justificada la renovación de contratos o relaciones laborales para cubrir necesidades que de hecho no tienen carácter provisional** sino permanente. Fundamento del Abuso en la contratación o si se prefiere del Fraude de ley.
2. El Tribunal reconoce que corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas, pero advierte que **“puede aportar precisiones destinadas a orientar a dichos juzgados... en su apreciación...”**
3. Con relación a la organización de procesos selectivos, los llamados de consolidación, advierte que **no son adecuados para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones.**

Por este tiempo se difundieron distintos análisis de la ya famosa sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, también por parte del Gabinete Jurídico Confederal. Sin embargo el mismo arrojó poca luz sobre los sindicatos de la Confederación. En él destacaba, sobremanera la ausencia de una valoración de los procesos selectivos como procedimientos adecuados para sancionar y prevenir el abuso en la contratación. Aunque la Sentencia del TJUE lo destacaba el Gabinete Jurídico Confederal de CGT lo eludía como lo eludía el comunicado interno del SP de FETAP de 7 de mayo de 2020.

Así llegamos a la **Sentencia del 8 de junio de 2020, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Alicante**. En este ámbito jurisdiccional, **a fecha de hoy, es la única sentencia favorable a una funcionaria** que llevaba prestando servicios en el Ayuntamiento de esta ciudad durante más de 12 años.

Además de admitir el abuso en la contratación temporal y declarar la preeminencia del derecho de la Unión Europea sobre el nacional, esta sentencia determina una respuesta efectiva, proporcionada y disuasoria descartando los procesos selectivos de estabilización, la conversión a indefinido no fijo y la indemnización. Finalmente concluye que **“...la medida sancionadora más acorde y equilibrada, para dar cumplimiento a los fines de la Directiva comunitaria... es el de la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija”**.

Esta sentencia, hoy recurrida por el Ayuntamiento de Alicante, representó un hito jurisprudencial, no sólo por su excepcionalidad sino por la introducción de una relación laboral de fijeza que **no supone la conversión a funcionaria de carrera**. Esta solución fue aprovechada por juristas y legisladores para intentar una **solución de compromiso o “intermedia”**, la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija equiparable a la del personal fijo comparable defendiendo la figura del funcionario indefinido/estable a extinguir.

El 30 de septiembre de 2020 se produjo el **AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (SALA OCTAVA) con relación a la Cámara Municipal de Gondomar** (Portugal) relativo a unas cuestiones prejudiciales que tienen como origen los mismos asuntos que llevaron los juzgados 8 y 14 de lo Contencioso de Madrid.

En tal auto se expresa con meridiana claridad que:

***La cláusula 5 del Acuerdo Marco...de la Directiva 1999/70/CE ... sobre el trabajo de duración determinada, debe ser interpretada en el sentido que se opone a la legislación de un Estado miembro que prohíbe totalmente, en el sector público, la conversión de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, en tanto esta legislación no prevea, en relación con este sector, otras medidas efectivas que eviten y, en este caso, sancionen la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos.***

A finales del año 2020 se suceden en paralelo tres procesos en el orden institucional. Por una parte desde el Ministerio de Política Territorial y Función Pública a través de una comisión ad hoc y a través de las Conferencias Sectoriales se trabaja en una reforma del TREBEP que evite nuevos abusos de temporalidad en el futuro y ofrezca alguna salida a la enorme bolsa de empleados precarios. Por otra, varios partidos políticos, tanto de ámbito estatal como autonómico, promueven proyectos de ley que dirigen el foco sobre todo en solventar la penosa situación del personal en abuso de temporalidad durante años. Finalmente la vacilante y reaccionaria judicatura del Reino de España inicia una serie de pronunciamientos contradictorios con relación a la concatenación de contratos, derechos de indemnización y nuevas “visitas” a la figura del Indefinido No Fijo; en cualquier caso dejando el camino de la estabilidad más expedito al personal laboral que al funcionario.

A nivel social/sindical se conforma claramente varios campos:

- 1.El sindicalismo institucionalizado, firmante de los “acuerdazos” retrocediendo en sus tesis ante el empuje social y jurídico pero “trabajando” desde dentro para reeditar un nuevo acuerdo.
- 2.El conglomerado de asociaciones, plataformas y sindicatos de interinos y temporales intentando formar Coordinadoras de ámbito estatal con un mayor grado de convocatoria entre los trabajadores públicos aun poco movilizados. Entre ellas es fácil reconocer prácticas lobbystas y actitudes voluntaristas.
- 3.Un sindicalismo minoritario y combativo que apoya las principales reivindicaciones del personal abusado pero que encuentra dificultades para confluir con estas organizaciones y movilizar a un número importante de trabajadores y trabajadoras.

Lamentablemente la CGT, tanto a nivel Confederal como sectorial queda “fuera de juego” en esta lucha, siendo sus militantes, secciones y sindicatos los que participen de la misma pero a modo personal y sin una cobertura orgánica necesaria para la movilización de un colectivo abandonado por los grandes sindicatos. Nos valdrá como ejemplo que a día de hoy ni el Comité Confederal de CGT ni la FETAP se hayan pronunciado respecto al candente RD Ley 14/2021 de medidas urgentes, etc.

## DISTINTAS VÍAS PARA LA SOLUCIÓN DE LA PRECARIEDAD/TEMPORALIDAD

Parece claro que, como se reconoce en el citado ANALISIS DE LA SENTENCIA de 19 de marzo de 2020 por parte del Gabinete Jurídico Confederal de CGT en su punto 5, “...**la sentencia no cierra el capítulo de conflictividad laboral...**” Lo suscribimos y esperamos que lo sea en el sentido de que en el futuro el Gabinete y los servicios jurídicos de CGT se pondrán a disposición de la afiliación en abuso de temporalidad.

No, no habrá una solución jurídica, más allá de algún caso particular y en relaciones contractuales de ámbito laboral. **La Judicatura en el Estado español es una institución profundamente reaccionaria y al servicio de unos intereses de clase que reclaman a diario más precariedad laboral, más depredación de lo público** por y para el Capital, y más disponibilidad de mano de obra sometida y lista para los recortes presupuestarios diseñados hace años.

Pero estos recortes presupuestarios conducentes a la reducción del gasto/deuda pública son los que cada día ha venido reclamando otra institución de orden supranacional pero no menos reaccionaria que nuestra judicatura: **La Unión Europea**. ¿De verdad podemos confiar en la UE como una Organización al servicio de la clase trabajadora? Descartémoslo, pero usemos, eso sí, las oportunidades que nos brinde para la resistencia y la defensa de los derechos del trabajo. Ante su “Plan de Recuperación y resiliencia” nuestra resistencia.

Tampoco habrá soluciones menores de ámbito local más allá de casos aislados de poca o nula repercusión en otras Administraciones.

Era evidente que tras descartar la solución judicial por incierta y larga sólo quedaba acometer algún tipo de reforma legislativa que diera cobertura a una posible solución, pero para ello necesitamos presionar estos resortes desde todos los ámbitos, también desde el sindical. Esa es la línea que se impone a pesar de nuestra escasa participación como sindicato.

La primera solución legislativa al problema se puso sobre la mesa invocando al **Artículo 61.6 del EBEP por el que “solo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos”**. Aunque nunca hubo unanimidad en aceptar esta situación por quienes sufrían la temporalidad laboral, lo que evidentemente faltó siempre fue voluntad política para desarrollar esta vía. **Este cambio sólo hubiera sido posible tal y como reconocen nuestros compañeros y compañeras de la Federación de Enseñanza “como consecuencia de la presión movilizadora”**.

En el último año, como apuntábamos antes, han surgido iniciativas de reforma legislativa en todos los ámbitos políticos y territoriales que han llevado a reconocer al gobierno del Estado la necesidad de una **reforma del TREBEP** conducente no solo a evitar nuevas bolsas de precariedad en el futuro sino que debe abordar una solución a los más de **660.000 empleados públicos en abuso**, según se admitía por la Secretaría del Estado de la Función Pública hace apenas un año.

En medio de las filtraciones que se iban produciendo sobre la futura reforma del TREBEP y las escasas referencias que el nuevo ministro Iceta iba adelantando en sus comparecencias públicas, surgían diferentes movimientos de contestación no solo liderados por las agrupaciones de personal temporal sino por un grupo de sindicatos combativos y minoritarios que confluyen en la convocatoria de Huelga general del pasado 18 de junio de 2021 a la que se unieron sindicatos y territorios de CGT. Previamente FASE y CGT Andalucía, Ceuta y Melilla habían convocado para el 28 de mayo una Huelga General en Andalucía para el Sector público.

En cualquier caso la respuesta sindical de la CGT al grave problema de la precariedad laboral en las Administraciones Públicas ha sido desigual entre su militancia, sindicatos, territoriales y Federaciones. Es hora, aun en las fechas en las que nos movemos, de cambiar radicalmente esta dinámica diletante por un compromiso firme en defensa de los y las trabajadoras en fraude de ley y/o en abuso de temporalidad.

En cualquier caso, los distintos sindicatos y entes que integran la FETAP también deberían desarrollar un trabajo diario de evaluación de las circunstancias que rodean a los distintos colectivos de trabajadores con régimen estatutario, laboral o funcionarial, haciendo una clara distinción respecto al nivel o tasa de interinidad, plazos y circunstancias en la Oferta Pública de Empleo, así como valorar la actitud de los promotores y empleadores. Ese grado de autonomía y de táctica sindical no significa “arbitrariedad”, como hemos podido leer a menudo entre nuestras filas y mucho menos nos podemos definir como “servidores públicos ante la ciudadanía”. Somos trabajadores y trabajadoras públicos, con conciencia de pertenecer a la clase trabajadora y servir desde lo público a ella, a la inmensa mayoría, no a ese conglomerado interclasista al que llaman ciudadanía.

Sólo desde la presión social, desde la agitación sindical, desde las calles, como siempre lo hizo la clase trabajadora en defensa de sus derechos, especialmente de los más desfavorecidos conseguiremos doblegar o forzar los planteamientos jurídicos, legislativos y políticos que puedan acercarnos a una solución más justa al inadmisibles grado de temporalidad en nuestras Administraciones.

De nada servirá la negociación si no mantenemos un alto nivel de presión. Para ello tenemos que buscar y encontrar aliados. Existen, como ya hemos dicho, sindicatos, agrupaciones, coordinadoras y militancia con la que podemos y debemos confluir en las luchas. Aún estamos a tiempo.

El 3 de junio de 2021 el TJUE dicta nueva sentencia a raíz de las prejudiciales planteadas por el asunto de los trabajadores del IMIDRA (asunto C726/19) enmendado, en cierto modo, la doctrina del Tribunal Supremo por la que no se reconocía abusiva la sucesiva concatenación de contratos durante años, ni automática la obligatoriedad de promover OPES al cabo de tres años (Art. 70 TREBEP) ni que esto pudiera devenir en una relación de Indefinido No fijo o derecho a indemnización por esta causa. Esta situación llevó a la sentencia dictada en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, n.º 649/2021, de 28 de junio.

En julio de 2021 tras haber ganado presencia la lucha del personal temporal e interino y también

tras distintos tipos de presiones y filtraciones se llegó a la plasmación de la reforma legislativa anunciada promoviendo el **RD Ley 14/2021 de 6 de julio de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público**, claro está previo “acuerdo” con los sindicatos institucionalizados en forma de “Plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas” y fecha 5 de julio.

Desde esta ponencia se asume el posicionamiento suscrito por diferentes Secciones Sindicales, Sindicatos y Núcleos de Administración Pública de la CGT con fecha 13 de julio de 2021 y contrario al Decreto Ley. Resumidamente este proyecto reformista:

1. No previene futuros abusos en la contratación.
2. No sanciona a las Administraciones ni funcionarios responsables del incumplimiento.
3. No otorga estabilidad laboral al personal en abuso de contratación.
4. No abre vías alternativas como el concurso de méritos o la del empleado público estable a extinguir.

En consecuencia solo aceptaremos una reforma legislativa que:

- a) Reserve cautelarmente las plazas en abuso de contratación respecto a todas las convocatorias de OPE no ejecutadas en su totalidad.
- b) Trasponga los principios de las cláusulas 4 y 5 de la Directiva UE 70/99 y jurisprudencia del TJUE relativas a la prevención, y sanción del abuso de contratación en las Administraciones Públicas.
- c) Abra vías de estabilización efectiva de todo el personal público en abuso de temporalidad.
- d) Prevenga nuevos abusos de contratación mediante sanciones e indemnizaciones proporcionadas y disuasorias que recaigan en las Administraciones y no en sus trabajadores.
- e) Apueste por una defensa a ultranza de los servicios y empresas públicas como garantes del derecho democrático de la inmensa mayoría a recibir y gestionar unos servicios de calidad con garantías laborales dignas para todos los trabajadores y trabajadoras vinculados a ellos.

## **PROPONEMOS LA ADOPCIÓN DE LOS SIGUIENTES ACUERDOS**

- **Defensa de lo público, de la gestión directa de las empresas y servicios públicos de calidad, gratuitos, eficaces y eficientes al servicio y con la participación de la inmensa mayoría; la clase trabajadora. Apoyaremos todos los procesos encaminados al mantenimiento de los servicios públicos y a la recuperación y/o internalización de aquellos que hubieran sido externalizados o privatizados para devolverlos a la gestión directa desde las Administraciones y con la participación de los y las trabajadoras, única vía mediante la cual podremos prevenir la precariedad laboral.**
- **Asunción de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la función pública, sin que este reconocimiento nos aparte de la defensa de los derechos laborales de quienes ya forman parte de ella.**
- **Defensa de la estabilidad de las plazas y puestos públicos, pero sin olvidar a quienes le dan pleno sentido, las personas que los ocupan, los y las trabajadoras que luchan por sus puestos de trabajo. Defendamos también la estabilidad laboral de las**

personas, los y las trabajadoras.

- **Rechazo a los nombramientos o contrataciones temporales para el desarrollo de tareas estructurales, origen del abuso en la contratación temporal. Deben ser los sindicatos y entes federados, y sus secciones sindicales, los que valoren y ponderen las diferentes casuísticas del personal de sus administraciones, reivindicando en su caso el acceso al Empleo Público con procesos específicos que reconozcan la realidad y la experiencia de este personal y/o el derecho a la fijeza para aquel personal en abuso de temporalidad. Igualmente, deben ser los sindicatos y entes federados, y sus secciones sindicales, los que valoren la conveniencia y oportunidad de la colaboración mediante plataformas de trabajo con otros sindicatos o agrupaciones que persigan los mismos fines o la participación en acciones reivindicativas promovidas por otras organizaciones para los mismos fines.**
- **Reclamación de la trasposición de la Directiva Europea 1999/70/CE en el ámbito de la función pública y en todo lo relativo a prevenir la precariedad laboral y a sancionarla cuando esta se produzca, incluyendo las indemnizaciones como sanción suficiente y disuasoria por cese de la relación laboral.**
- **Ofrecimiento permanente de todo el asesoramiento y apoyo jurídico en la defensa de sus puestos de trabajo a quienes demandan fijeza tras ser abusados o abusadas como la opción más favorable a sus intereses laborales, antes y no sólo después de haber sido cesados. En este sentido se hace cada vez más necesario la creación de un Gabinete Jurídico Sectorial.**
- **Sumarnos a todas las iniciativas destinadas a reducir drásticamente el nivel de precariedad laboral en las Administraciones Públicas en cualquiera de sus formas; fraude de ley, abuso de temporalidad, discriminación por el tipo de relación contractual, externalizaciones y subcontratas, etc. En consonancia con los acuerdos Confederales de CGT (Congreso de Valencia y acuerdos del VI Congreso de Iruña). Sin embargo, nos oponemos radicalmente a los denominados Procesos de Consolidación y Estabilización tal y como se plantearon a raíz de los acuerdos de los sindicatos institucionalizados y el gobierno en 2017 y 2018.**
- **Creación de nuevas plazas de empleo público, sumadas a las ya existentes en precario. Son muchas las necesidades no cubiertas, cada vez más se demuestra lo importante de tener unos servicios públicos robustos, fuera de la lógica de los mercados. Estos servicios públicos llevan lustros de recortes en efectivos, incluyendo las privatizaciones. Nuestra posición sindical debe exigir la ampliación de los Servicios Públicos de gestión directa con empleados y empleadas públicas. Que se creen todas las plazas nuevas que se necesiten para tal fin y que se cubran los huecos que siguen sin cubrirse.**
- **Oponernos a la inclusión de plazas en posible abuso de temporalidad en las Ofertas Públicas de Empleo mientras no se determine el grado de abuso, se sancione y se resarza a los trabajadores y trabajadoras en esta situación.**
- **Exigencia de que cualquier reforma legislativa contemple el mandato legal de incluir en las OPE todas las plazas estructurales vacantes que anualmente se vayan produciendo con el fin de no alimentar nuevas bolsas de temporalidad que superen los dos años. En ningún caso aceptaremos la amortización de plazas como “sanción” a las Administraciones por el incumplimiento de dicha obligación.**

- **Velar por el cumplimiento efectivo de los plazos y procedimientos de Ofertas Públicas de Empleo para que estas se desarrollen con el máximo de transparencia en todo su proceso; desde el número de plazas ofertadas hasta el control de las listas de espera a través de reglamentos específicos que impulsen su máxima transparencia. Para ello participaremos desde el sindicato y como trabajadores y trabajadoras, en la elaboración de bases de las mismas.**
- **Defenderemos un mayor desarrollo de la carrera y la movilidad profesional en las Administraciones Públicas, sustentadas en la formación y en la igualdad de trato y acceso.**

## **PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL EN EL MARCO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho humano fundamental para el logro de una sociedad más justa y democrática que permita avanzar en la lucha por alcanzar los objetivos anarcosindicalistas.

Es del todo claro que en el mercado laboral las mujeres sufren discriminaciones y desigualdades diferentes a los hombres. Estas dificultades comienzan desde el acceso al mismo y continúan durante el desarrollo del trabajo y en la promoción profesional. Aunque la maternidad parece erigirse en uno de los obstáculos que impiden a las mujeres acceder, mantenerse y promocionar en el trabajo, también lo son otros factores, como la brecha salarial o el acoso sexual y acoso por razón de sexo, lo que también ocurre en las administraciones públicas.

Es indudable que la CGT lucha por la clase trabajadora, y dentro de esta lucha, y de manera específica por aquel grupo humano con mayor desigualdad, las mujeres. Es más, consideramos que deberíamos convertirnos en modelo sindical en el que la lucha por los derechos de las mujeres sea referente. Una de las razones por lo que la mayoría de mujeres no se afilian a los sindicatos en general es porque no estamos atendiendo a las necesidades específicas de las mismas en el entorno laboral, por lo que creemos que si creáramos un área dentro de la FETAP que atendiera a estas especificidades, trabajando con ellas para la mejora de sus condiciones laborales, tenemos la seguridad de que, además, creceríamos en afiliación.

La legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres exige a las Administraciones Públicas, entre otras muchas cuestiones, incorporar el principio de igualdad en todas las actuaciones, tratar de manera específica a las mujeres víctimas de violencia de género, así como tener un Plan de Igualdad y un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y luchar contra la discriminación retributiva. A pesar de que la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres es del año 2007, muchas administraciones y entidades del sector público no los han elaborado o no los han puesto en marcha, cuestión que resulta inadmisibles, y de lo que tendremos que exigir el cumplimiento. Como tenemos que promover la inclusión de acciones o cláusulas de igualdad que mejoren las condiciones laborales de hombres y mujeres en los convenios colectivos y en los acuerdos de funcionariado que se negocien. Además de esto, hay un amplio sector de actividad ligado a las empresas que prestan servicios a las administraciones o a las empresas

públicas, externalizado, precario y muchas veces feminizado, sobre el que debemos vigilar el respeto a las condiciones que favorezcan la igualdad (dependencia, guarderías, centros de mayores, entre otras muchas). La lucha y la acción sindical tienen que dirigirse a estos fines.

Por todo ello, es imprescindible que la acción sindical se dirija a promover de manera transversal la igualdad de género, utilizando las diferentes herramientas y promoviendo para ello la creación de un Área de las Mujeres dentro de la FETAP, que pueda atender al conjunto de la afiliación de las administraciones públicas y del sector público, pero que sirva también de cauce de demandas y necesidades de las mujeres trabajadoras.

En esta línea, ya desde el año 2005 la CGT, en su XV Congreso Confederal celebrado en Valencia, aprobó una serie de líneas de actuación en materia de mujeres y feminismo, entre la que está la creación dentro de la organización de redes y de vías de comunicación que fomenten el aprendizaje mutuo y la cooperación, así como impulsar la participación de las mujeres desde la base en los distintos tipos de estructuras del sindicato.

Los objetivos del Área de las Mujeres dentro de la FETAP serían los siguientes:

- Promover la igualdad de género de manera transversal en la FETAP, y por tanto en las administraciones públicas.
- Asesorar en materia de igualdad a las distintas secretarías y sindicatos de la FETAP.
- Impulsar la creación de grupos de mujeres de distintos niveles y escalas de las administraciones públicas y del sector público, así como aquellas que puedan prestar servicio a estas entidades, para definir las principales demandas y necesidades, y elaborar estrategias de trabajo.
- Fomentar y velar por la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la FETAP.
- Proponer cláusulas de igualdad en los Convenios Colectivos del personal laboral y Acuerdos de Condiciones del funcionariado.
- Promover la exigencia de la elaboración de las auditorías salariales y la aplicación de la doctrina de igual retribución para trabajos de igual valor.
- Promover y participar en la formación de delegados y delegadas en planes de igualdad y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, y en cualquier otra materia relacionada que se demande.
- Crear un mapa de realidades de los territorios con el fin de coordinar una red de acción común que promueva la igualdad de género.

### **EL ACCESO JUSTO E IGUALITARIO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UNA REIVINDICACIÓN URGENTE Y NECESARIA DENTRO DE LA ACCIÓN SINDICAL DE LA FETAP**

Es necesario actuar a nivel de sector para defender a nuestras Secciones Sindicales y Sindicatos de los efectos lesivos que está teniendo la aplicación práctica de la reciente doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo relativa a los **criterios de representatividad que dan derecho a estar presentes en Mesas Generales de Negociación conjuntas o de materias**

**comunues** (es decir, aquellas que tienen por objeto la negociación de las condiciones de trabajo tanto de personal funcionario como de personal laboral). La doctrina que ampara la STS 51/2018, **bajo la excusa de garantizar el “principio de eficacia de la negociación colectiva”**, no hace otra cosa que **privilegiar a los grandes sindicatos del sector (CSIF, CCOO y UGT), facilitando el monopolio** por parte de los mismos **de los procesos negociadores en las mesas conjuntas de las diversas administraciones**, las cuales ya tienen de por sí funciones negociadoras limitadas, puesto que materias de suma importancia, como la que afecta a las retribuciones de los empleados y empleadas públicas, están reservadas al ámbito estatal. **Se sitúa así, un obstáculo que en muchos casos puede ser infranqueable** (y que se añade, además, **al ya más que discutible criterio de “especial audiencia” del 10% de delegados y delegadas** recogido en el artículo 6.2.b de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) para que sindicatos como CGT podamos tener presencia efectiva en dichas Mesas conjuntas o de materias comunes, **aun cuando nos la hayamos ganado sobradamente en las urnas**, siguiendo todos los requisitos que nos exige la ley burguesa, y **dispongamos incluso del 10% o más del conjunto de delegados y delegadas electas en órganos unitarios** en nuestra administración.

Cabe decir, además, que la generalización de dicha doctrina, y **el recurso a la misma por parte de las administraciones para excluirnos** de forma expresa, puede dar lugar a **situaciones absurdas**, o incluso a que si en una administración CGT obtiene la mayoría de los delegados y delegadas electas por la plantilla (sumando Junta de Personal y Comité de Empresa o Delegados/as de Personal) **pueda quedarse fuera de una MGNmc, si dichas representantes legales electas corresponden exclusivamente a una de las dos clases de empleados y empleadas públicas** (personal funcionario o laboral). Es decir, puede darse el caso que CGT sea **el sindicato mayoritario en número de delegados y delegadas** en una Diputación, Ayuntamiento, etc, **y a pesar de ello esté excluido de la negociación**. Lo cual es, a todas luces, absurdo y, desde luego, antidemocrático. Pero además, todo ello **afecta gravemente a nuestra capacidad de actuación dentro del sector**, añadiendo, como hemos mencionado, más dificultades a organizaciones como la nuestra, si cabe, a las ya añadidas por la propia LOLS.

Considerando que nuestra **Federación Sectorial debe asumir esta problemática en el marco de su Acción Sindical**, como un asunto que afecta a todo el sector, esta ponencia propone la adopción de los siguientes

## ACUERDOS

- **La FETAP realizará una recogida exhaustiva de todos los casos de Secciones Sindicales de Administración Pública de la CGT que se hayan visto excluidas de la negociación colectiva en sus administraciones en aplicación de los criterios restrictivos contenidos en la doctrina de la STS 51/2018.**
- **Promoverá un espacio de trabajo conjunto de todas las Secciones Sindicales afectadas en relación a este asunto, y aquellas otras que, aun no estando afectadas directamente en el presente, deseen participar en el mismo.**

- Pondrá en marcha desde la Secretaría de Acción Sindical una campaña estatal de denuncia contra el monopolio de la negociación colectiva en las administraciones por parte de los sindicatos de concertación y por el acceso justo e igualitario a la misma de la CGT y el resto de sindicatos minorizados. Los materiales de dicha campaña se realizarán en las diferentes lenguas del Estado para facilitar su difusión en los distintos territorios, y por lo menos en castellano, catalán, euskara y gallego. Pensamos que este criterio debería ser aplicado tendencialmente a todos los materiales que edite en el futuro la FETAP, más allá de la campaña concreta que se propone en esta ponencia, y que deban tener difusión en el conjunto del Estado. También debería intentarse editar, en la medida de lo posible, los materiales en aragonés y en asturleonés si los entes federados de esos territorios así lo solicitan.
- Dará apoyo a nivel jurídico y económico a todos los Sindicatos que deseen realizar acciones legales en relación a este asunto, previa valoración en cada caso por parte de la Secretaría de Jurídica del SP de la FETAP. Estudiará, así mismo, la posibilidad y viabilidad de emprender alguna acción jurídica propia como FETAP.
- Incluirá en un lugar preeminente el acceso justo e igualitario a la negociación colectiva, como exigencia de democracia sindical, en todas las plataformas reivindicativas a nivel de sector que realice y difunda la FETAP.
- Trasladará la reivindicación del acceso justo e igualitario a la negociación colectiva dentro de las administraciones públicas a todos los espacios de interlocución política en los que se participe, ya sea como FETAP o a nivel Confederal, exigiendo una resolución positiva del mismo por vía legislativa (modificación, en primera instancia, y de forma prioritaria, de los artículos 34-36 del TREBEP y, a ser posible también, del artículo 6 de la LOLS).

## **LOS SERVICIOS JURIDICOS EN LA FEDERACIÓN: APOYO REAL A LOS SINDICATOS, NUEVAS HERRAMIENTAS Y COORDINACIÓN LEGAL**

### **SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL**

En los tiempos que corren en la lucha obrera, y especialmente en nuestro sector, no que hay ponerse una venda en los ojos para determinar que el uso de la justicia burguesa es algo que cada vez está tomando, nos guste o no, un mayor protagonismo en la sociedad laboral, donde por sistema el incumplimiento es la respuesta única y general por la parte empleadora. Así, quedan dos caminos para luchar, la acción propiamente sindical (por la vía de la acción directa, que nos caracteriza como Organización) y la acción legal, siendo este último sentimiento más acrecentado en el sector público al que pertenecemos, que engloba tanto a las administraciones de toda índole desde las locales hasta la propia Administración General del Estado, pasando por las administraciones autonómicas. Evidentemente, no son ámbitos excluyentes, pero la necesidad de disponer de la capacidad para una acción jurídica consistente, que apoye y

refuerce la acción sindical, resulta clara para todos y todas.

No solo por el uso de la propia justicia burguesa, sino por la propia subsistencia legal de la vida de la Federación, Sindicatos y secciones sindicales, cada vez se palpa de media una cierta falta de acompañamiento, soporte y guía legal en nuestra Organización, a la que queremos potenciar exponiéndolo de una forma clara y concisa, sin usurpar la esencia del funcionamiento de cada uno de los entes que conforman la misma, sino con la voluntad de aportar una solución flexible para ampararnos y mejorar en nuestra organización, y concretamente en nuestro Sector, en todo el plano legal.

Por un lado, la Federación Estatal de Trabajadores/as de la Administración Pública (FETAP) necesita de un soporte legal para poder afrontar la defensa de los servicios públicos y la defensa de todos nuestros Sindicatos, así como de la propia Federación. Pero para ello debe de tener un buen servicio de consulta y asesoramiento legal que --siempre como complemento a los servicios que pueda prestar a la FETAP el Gabinete Jurídico Confederado-- tiene que enfocar problemáticas concretas que afecten a toda nuestra Federación, **tanto en la jurisdicción social como en la jurisdicción contenciosa administrativa**, esta última tan complicada, y caracterizada por una falta de empatía y solidaridad con los trabajadores públicos, que roza directamente la agresión estructural del Estado contra quien ose reclamar cualquier derecho ante una administración pública.

## LAS SOLUCIONES

Este afán (auto)protector por esta jurisdicción contenciosa se debe de contrarrestar con estrategias federales legales de carácter global. Y es aquí donde exponemos el **primer pilar del proyecto**, en el cual aparte de asesorar a la propia Federación en su día a día, se defiendan también las problemáticas generales que afecten a la mayoría de los Sindicatos, a propuesta de la propia Federación o de los entes que la componen. Por dar ejemplos, en ámbitos tales como la usurpación de la representatividad por parte de los agentes sociales corporativos para eliminar nuestra voz de los órganos de representación, o el pago de costas en jurisdicción contenciosa, hecho que es contrario a los acuerdos internacionales suscritos por el Estado español, podrían constituir, por poner estos escuetos ejemplos, futuros proyectos (o, si se quiere campañas, en el ámbito de la acción jurídica) que pueden ser abanderados de forma centralizada desde la FETAP, siempre coordinadamente entre todos los entes que forman la Federación.

**El segundo pilar** sería ofrecer la disponibilidad de **un servicio jurídico federal en ambas jurisdicciones, social y contenciosa**, voluntario, como apoyo o salvaguarda a los servicios jurídicos que cada Sindicato o Núcleo disponga en sus territorios, bien de forma directa o a través de sus territoriales. Lo que se pretende no es en absoluto sustituir el actual esquema jurídico en cada uno de los entes que conforman la Federación, ni competir, sino sumar, acompañar, respaldar. Así como también poder dar servicio, especialmente a aquellos territorios que tienen graves problemas para acceder a servicios jurídicos de calidad o simplemente que ni tienen posibilidad, situaciones que ocurren a menudo en la actualidad, por ejemplo, en Sindicatos en zonas geográficas con baja densidad de población.

**Como tercer pilar** se propone la creación de un foro y un entorno de colaboración y de comunicación entre las secretarías de acción legal (Jurídica) de los diferentes Sindicatos que conforman la Federación, en el cual recoger las acciones legales en las que se está trabajando, agresiones con los mismos o similares patrones que estamos recibiendo de los empleadores y, en definitiva, poner en común todo lo relativo a las necesidades y defensa desde el plano legal que se tienen que implantar y que requiere de acciones coordinadas y contundentes desde la **FETAP-CGT**.

Como parte del fruto del foro colaborativo antes expuesto nace el **cuarto pilar**, que es la creación de un “portal web” para consulta de todos los Sindicatos y entes del sector, donde se colgarán desde los casos legales en los que se está trabajando (ya que muchos casos tienen características similares o incluso idénticas, sea cual sea la zona geográfica donde se encuentre el sindicato), hasta pautas sobre de qué forma se pueden iniciar acciones sobre asuntos que se pueda pensar, erróneamente, que no eran reclamables, o simplemente se pueda consultar la viabilidad de otros asuntos antes de iniciarlos, siempre basándose en el ámbito concreto de las Administraciones Públicas. Como ya os habréis dado cuenta, se abre aquí una ventana en la visibilidad del camino de las luchas jurídicas en nuestro sector.

**Como quinto y último pilar** se propone la creación de una tabla de ayudas económicas en conflictos judiciales que se entiendan de interés general para toda la FETAP, donde la coordinación será a través de los Sindicatos.

*La nueva propuesta jurídica debe de ser práctica, clara, concisa y sin rodeos, entendiendo la FETAP, conforme a nuestros Estatutos y acuerdos, como un ente al servicio de los Sindicatos y entes que la componen, siendo ellos los protagonistas reales, identificando sus problemas y proponiendo las soluciones que mejor puedan ayudarles en el día a día de la lucha laboral en las Administraciones Públicas, con herramientas modernas y ágiles.*

*Se entiende e interioriza que se debería de hacer un esfuerzo mayor desde FETAP en el asesoramiento jurídico de orden contencioso-administrativo ya que la inmensa mayoría de los afiliados a los sindicatos y entes que la integran son funcionarios y funcionarias de las distintas Administraciones Públicas.*

## **PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO DE LA FETAP**

En base a lo anteriormente expuesto, proponemos al Pleno que adopte como acuerdo el desarrollo de los siguientes puntos:

1. **Contratación**, conforme a nuestros acuerdos confederales, de asesoría laboral y contenciosa para asistencia de la FETAP y análisis sobre procedimientos legales activables que afecten a toda nuestra Federación o a los diversos entes que la componen.

2. **Procedimentar y poner en marcha** un servicio legal en el ámbito social y contencioso con acceso voluntario, al servicio de todos los entes y sindicatos que conforman la FETAP.

3. **Puesta en marcha** de políticas colaborativas entre las Secretarías de Jurídica de todos los entes y Sindicatos que conforman la FETAP.

4. **Creación de un portal web** de información única para consulta por parte de los entes y los sindicatos sobre aspectos y asuntos legales, basado principalmente en el ámbito de las Administraciones Públicas.

5. **Creación de una tabla de ayudas** a los sindicatos, en conflictos legales que entendamos de “interés general”.

## **UN CORDÓN SANITARIO CONTRA LOS CARGOS PÚBLICOS DE EXTREMA DERECHA**

Los Sindicatos y Núcleos de Administración Pública de CGT tenemos en frente, como “empresarios”, a los políticos que gobiernan y con quiénes tenemos relación, siempre tensa y en defensa de los derechos laborales y los servicios públicos. Así mismo, tenemos relación con el resto de los políticos de las corporaciones locales, de las Diputaciones, la Administración General del Estado o la Administración autonómica que corresponda. Es decir, nos relacionamos, en el marco de nuestra actividad sindical, más o menos intensamente con los gobiernos y su oposición partidista.

En la última legislatura, de manera generalizada, han desembarcado cargos públicos en las distintas administraciones pertenecientes a partidos de extrema derecha que mantienen programas políticos y discursos explícitos contra los derechos humanos en general y los intereses de las clases populares en particular, machistas, xenófobos, racistas, manipuladores y negacionistas en sus distintas vertientes.

La CGT se considera una Organización libertaria, tal como establecen al art.1 de nuestros Estatutos Confederales: *“La Confederación General del Trabajo (CGT) es una asociación de trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria”*. Es, por lo tanto, una organización sindical libertaria que desea transformar la sociedad en un sentido favorable a los intereses de la clase trabajadora y del conjunto de las clases populares, con lo que, según nuestro carácter anarcosindicalista, ningún partido u organización política que opte por participar en la vía institucional y electoral podrá representar nuestros valores libertarios. No obstante, debido a nuestra acción sindical en el ámbito de las administraciones públicas, y en el marco del desarrollo de la misma, como decíamos, existen a menudo y casi de forma inevitable relaciones con los representantes públicos de los partidos de dichas administraciones.

A pesar de ello, esta nueva realidad representada por la presencia institucional de partidos como VOX, con un abierto y explícito carácter de extrema derecha, herederos del fascismo que tanto combatimos como Organización durante décadas, y aún combatimos por todos los medios, nos debe poner en alerta y en una actitud de defensa activa de los derechos humanos y del modelo de sociedad que anhelamos construir, que está radicalmente en las antípodas de fascistas como los cargos públicos de extrema derecha, que si pudieran acabarían directamente con sindicatos

como el nuestro.

A despecho de su carácter inequívocamente fascista, estos partidos de extrema derecha tienen como estrategia manipuladora declararse “antisistema”, antagonistas -en su terminología- respecto la “agenda globalista” de las élites, etc, aun siendo ellos herederos del sistema más rancio y capitalista que existe en nuestro Estado, y a pesar de ser partidarios del peor ultraliberalismo, enemigos a ultranza de los servicios públicos y de todas las conquistas históricas de derechos de las clases populares. Con esa estrategia pretenden usar cualquier arma para conseguir notoriedad, y engañar a los incautos e incautas que se dejen engañar.

Desde buscar el enfrentamiento con quiénes les llamamos públicamente lo que son, fascistas, y denunciarnos, hasta intentar instrumentalizar y utilizar luchas obreras para sus fines.

Debemos estar alerta para no participar en su blanqueamiento ante la sociedad. Y nuestra acción como Sindicatos y Núcleos de Administración Pública debe ser clara y unitaria.

#### **PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO DE LA FETAP:**

- **No establecer ninguna relación de interlocución ni de ningún otro tipo con VOX como organización, ni con ningún otro partido de extrema derecha**, ni con los cargos públicos de éstos en las Administraciones Públicas. *Salvo en aquellos casos en que se trate de una relación de interlocución estricta patronal-sindicato en el marco de las relaciones laborales y así lo consideren las asambleas de las correspondientes Secciones Sindicales.*
- **No aceptar ningún tipo de apoyo de estos partidos de extrema derecha** a las luchas sindicales justas en nuestros ámbitos, porque lo que persiguen con ello, cuando sucede, es notoriedad, instrumentalizar las mismas, y una apariencias de ampliación con los trabajadores y trabajadoras, que es del todo falsa y manipuladora, y podríamos estar favoreciendo su blanqueamiento de cara a la clase trabajadora.
- **Evidenciar su carácter fascista y sus ataques contra los derechos humanos y la clase trabajadora**, sin caer en polémicas que engorden su presencia pública cuando no la tienen.

#### **PUNTO 5. ESTATUTOS**

---

Se aprueba el dictamen único de la Comisión de Ponencias del punto 5, por más de 2/3 de los votos ponderados de los Sindicatos presentes. El contenido de las ponencias aprobadas en dicho dictamen, es el siguiente:

**MODIFICACIÓN DEL ART. 33 DE LOS ESTATUTOS DE LA FETAP EN ARAS A INTRODUCIR LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES EN LA COMPOSICIÓN DEL SECRETARIADO PERMANENTE DE LA FEDERACIÓN**

Presentamos esta **ponencia al PUNTO DE ESTATUTOS del orden del día del Pleno Federal de la FETAP a celebrar el mes de octubre de 2021 en Segovia**, con el convencimiento de que se hace necesaria la creación de una Secretaría de las Mujeres, **de existencia obligatoria**, de entre las Secretarías enumeradas en el artículo 33 de los Estatutos.

La CGT debería convertirse en un modelo sindical en el que la lucha por los derechos de las mujeres sea referente, pues la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho humano fundamental para el logro de una sociedad más justa y democrática que permita avanzar en la lucha por alcanzar los objetivos anarcosindicalistas, y en esta línea ya se aprobó en el XIV Congreso Confederal, celebrado en Valladolid en el 2001, la creación de una Secretaría de la Mujer para la promoción de medidas activas que potencien la participación y representación de las mujeres en el Sindicato.

Creemos que si creáramos un área dentro de la FETAP que atendiera a las especificidades de las mujeres, trabajando con ellas para la mejora de sus condiciones laborales, tenemos la seguridad de que, además, creceríamos en afiliación.

Las Administraciones Públicas, están obligadas legalmente a incorporar el principio de igualdad en todas sus actuaciones, a tratar de manera específica a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a tener un Plan de igualdad y un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y a luchar contra la discriminación retributiva. Sin embargo, la realidad es que muchas administraciones no lo llevan a cabo, por lo que sería conveniente que desde la FETAP se exija este cumplimiento. Se trata de exigir y promover desde el Secretariado Permanente de la Federación la inclusión de medidas y cláusulas de igualdad, que mejoren las condiciones laborales de hombres y mujeres, en los convenios colectivos y en los acuerdos de funcionariado que se negocien.

Por todo ello, es imprescindible **que se cree una Secretaría de las Mujeres, y que se establezca estatutariamente la obligatoriedad de la misma dentro del SP**, la cual pueda atender al conjunto de la afiliación de las administraciones públicas y del sector público, que sirva de cauce de demandas y necesidades de las mujeres trabajadoras, y que asesore en materia de igualdad a las distintas secretarías y sindicatos de la FETAP.

Por ello proponemos añadir un apartado j) en el artículo 33 de los Estatutos de la FETAP en los siguientes términos:

*Artículo 33. El Secretariado Permanente de la Federación está formado por la:*

- a) Secretaría General*
- b) Secretaría de Organización, que lleva implícita la Vicesecretaría General*
- c) Secretaría de Finanzas*
- d) Secretaría de Comunicación y de Relación con las Instituciones*

e) *Secretaría de Formación*

f) *Secretaría de Acción Sindical*

g) *Secretaría Jurídica*

h) *Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente*

i) *Secretaría de Acción Social*

j) **Secretaría de las Mujeres**

*Y aquellas que apruebe el Pleno Federal hasta un máximo de cinco Secretarías más.*

## **PONENCIA SOBRE EXPANSIÓN Y ELECCIONES SINDICALES PARA EL PUNTO DE ESTATUTOS DEL PLENO DE LA FETAP A CELEBRAR EN SEGOVIA (22-23 DE OCTUBRE DE 2021)**

### **ANTECEDENTES:**

En el Anexo II de los Estatutos de la FETAP, punto 2, dice así:

#### **“2. Expansión y elecciones sindicales**

*La petición de ayudas para este tema se hará con las siguientes premisas:*

*Todas las Plenarias de la FETAP del año anterior a la celebración de elecciones sindicales (entendiendo el año anterior al que se celebran la mayoría de elecciones) tendrán un punto del Orden del Día que será de expansión y elecciones sindicales.*

*Se dotará de una cantidad que se aprobará en la primera Plenaria del año, dentro de este año se tendrán que resolver todas las peticiones sobre el punto referido, el cual quedará cerrado definitivamente en la última Plenaria de ese año, hasta el siguiente año anterior a elecciones y serán los entes afectados los que asumirán los costes de lo no aprobado durante todo el año al no haber hecho con antelación la previsión o no ser aprobados en Plenaria.*

*Las peticiones de ayuda para los cuatro sectores que componen la FETAP (AGE, Autonómica, Local y Universidad), en ningún caso vendrán pedidas desde más de un ente en la misma localidad, territorial o estatal, para lo cual se tendrán que coordinar todos los sectores con sus respectivos Sindicatos, Federaciones Territoriales, Secciones Estatales y SFAGE.*

*Estos entes, harán sus peticiones que se incluirán en el Orden del Día de las Plenarias ordinarias de la FETAP con los plazos establecidos y deberán ser aprobadas en las mencionadas Plenarias.*

*El adelanto del pago en las Localidades y Territorios será realizado por los Sindicatos o Federaciones y previa justificación e informe serán liquidados a estos por la FETAP, el tercio o 100% según acuerdos vigentes.”*

Si bien es cierto que como bien dice el punto en cuestión, “la mayoría de elecciones”, tal como está queda muy cerrado en el tiempo, una vez cada cuatro años, el poder solicitar financiación a la FETAP para sufragar los gastos que se generen en la Expansión y las elecciones sindicales, lo que dificulta considerablemente a los sindicatos más pequeños y con menor capacidad económica, la realización de planes de expansión en territorios extensos, así como la participación de CGT en las elecciones sindicales en Ayuntamientos pequeños, Patronatos, Sociedades Municipales o empresas públicas que van surgiendo derivadas de los planes de expansión que se van realizando.

Estos últimos años hemos visto como secciones sindicales de nueva creación han tenido dificultades para poder solicitar financiación, teniendo que ir siempre a un punto extraordinario de Plenaria y también sabemos que, salvo en la mayoría de administraciones públicas del territorio, las empresas públicas y municipios pequeños, no siguen el mismo calendario de elecciones que el general de la administración.

Por todo esto **PROPONEMOS** como redacción del punto 2:

## **“2. Expansión y elecciones sindicales**

*La petición de ayudas para este tema se hará con las siguientes premisas:*

*La última Plenaria de la FETAP de cada año, tendrá un punto del Orden del Día que será de expansión y elecciones sindicales.*

*Se dotará de una cantidad que se aprobará en la primera Plenaria del año. Dentro de esta Plenaria se tendrán que resolver todas las peticiones sobre el punto referido, el cual quedará cerrado definitivamente en la segunda Plenaria del año, de no ser aprobado en esta serán los entes afectados los que asumirán los costes de lo no aprobado durante todo el año al no haber hecho con antelación la previsión o no ser aprobados en Plenaria.*

*Las peticiones de ayuda para los cuatro sectores que componen la FETAP (AGE, Autonómica, Local y Universidad), en ningún caso vendrán pedidas desde más de un ente en la misma localidad, territorial o estatal, para lo cual se tendrán que coordinar todos los sectores con sus respectivos Sindicatos, Federaciones Territoriales, Secciones Estatales y SFAGE.*

*Estos entes, harán sus peticiones que se incluirán en el Orden del Día de las Plenarias ordinarias de la FETAP con los plazos establecidos y deberán ser aprobadas en las mencionadas Plenarias.*

*El adelanto del pago en las Localidades y Territorios será realizado por los Sindicatos o Federaciones y previa justificación e informe serán liquidados a estos por la FETAP, el tercio o 100% según acuerdos vigentes”.*

**PUNTO 6. TRANSFORMACIÓN DEL SINDICATO FEDERAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EN SECTOR, Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE SUS ESTATUTOS**

---

**No se adopta ningún acuerdo respecto al punto 6.**