



## **Conclusiones XII encuentro administración local Jerez**

Durante las dos jornadas de trabajo realizadas los pasados 27 y 28 de Enero, se trató de construir un espacio para el diálogo y reflexión sobre temas comunes en el lugar de trabajo para extraer conclusiones que permitan formular propuestas y orientar la acción sindical en un futuro.

### **Se destacan cinco temas principales:**

- la estabilización del personal interino.
- los planes de empleo y ocupación.
- La lucha contra la privatización del sector público.
- Los protocolos de acoso
- Los planes de igualdad.

Gran parte del debate se centró en las dificultades sobre la aplicación de la ley de estabilización del personal interino, la necesidad de oponerse a los planes de empleo en todas las administraciones locales y la importancia de la remunicipalización de los servicios públicos.

Además se acordó trabajar en torno a la necesidad de involucrar a las/os delegadas/os en la aplicación y control de los protocolos de acoso y se pusieron de manifiesto sobre el aforo del Blas Infante algunas experiencias positivas que pueden ser llevadas a la negociación colectiva.

Por último se propuso la creación de un grupo de trabajo de cara a elaborar una circular desde la FETAP sobre las RPT, de tal manera que desde las delegaciones de CGT con representación en las administraciones locales sepan cómo negociar y qué debe contener una relación de puestos de trabajo.

### **A continuación detallamos los 10 asuntos más relevantes debatidos durante el encuentro:**

#### **1º estabilización del personal interino:**

Una vez aprobada la ley, que no resuelve la problemática de las personas en situación de abuso, ni tampoco obedece, ni cumple la normativa europea, el reto que tenemos es aplicarla de la forma más favorable posible para nuestras compañeras, cuyos puestos de trabajo se ven en peligro. Surgen dudas que aún no tienen una respuesta única al albor de los procesos de estabilización que aún se están desarrollando y en los que las administraciones no han puesto en primer lugar la defensa del empleo público. CGT no puede dar por finalizada la lucha por la defensa de estas compañeras, porque aún está por ver qué consecuencias pueden derivarse del resultado final de la aplicación de la ley 20 / 2021.



## **2º Planes de empleo y ocupación (precariedad y discriminación):**

El recurso a los diferentes planes de empleo en todas las comunidades autónomas, en las cuales las administraciones locales se ven convertidas en instrumentos de unas políticas de empleo que desfavorecen la estabilidad y la consolidación del

empleo público está ampliamente generalizado. Se producen importantes diferencias y desigualdades retributivas en las condiciones laborales, creando bolsas de empleo clientelares, que alimentan la precariedad en un sector clave para la ciudadanía. Proponemos que CGT se oponga con rotundidad a esos planes en todas las administraciones locales, sin dejar de lado claro está a las trabajadoras a las que a las que debemos informar y defender sus derechos y llevar todas a todas las mesas de negociación esta situación de abuso. Siempre bajo la bandera de la defensa del empleo público de calidad y del servicio público a la ciudadanía que más lo demanda.

## **3º lucha contra la privatización del sector público:**

La privatización de los servicios públicos es defendida por los grupos políticos y las hoy gestores de las administraciones locales como una medida más eficiente y más barata, y cuando la realidad demuestra que tan solo produce una merma de calidad del servicio, un empobrecimiento del empleo y una peor situación laboral en sectores tan importantes como los servicios de ayuda a domicilio por mencionar solamente unos. Además la calidad también se pierde porque una vez privatizada la actividad, los ayuntamientos reniegan de cualquier mecanismo de supervisión y control de la prestación de los servicios de limpieza, de Deportes, recaudación tributaria, etc. El mal uso de los fondos públicos puede ser un argumento para oponerse a estas políticas, para evitar un saqueo de lo público que se está orquestando desde todos los ámbitos y gobiernos.

CGT hoy debe liderar una campaña, y con una imagen propia, a favor de la de las remunicipalización de los servicios y combatir el falso dogma de la eficiencia económica.

## **4º protocolos de acoso:**

Es necesario implicar a los delegados y delegadas de CGT, y a los delegados y delegadas de seguridad y salud en la aplicación y control de las herramientas para prevenir el acoso, tanto laboral, como sexual y por razón de sexo, requiriendo una formación adecuada y sensibilización. La separación de las funciones de las comisiones de igualdad y los comités de seguridad y salud es necesaria mejorar el tratamiento de las situaciones de acoso.

Por otro lado es necesaria la separación del protocolo de acoso laboral del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para que estos dos últimos tipos de acoso no se diluyan y se les reste importancia.

También se planteó la necesidad de que el grupo de delegadas que vayan a participar en el proceso de elaboración de los protocolos reciban una formación específica para aclarar conceptos y adquirir estrategias y argumentos para la negociación.



Se planteó la posibilidad de contar con una asesoría específica dentro de FETAP para que todas las secciones sindicales puedan recibir un asesoramiento y acompañamiento en caso de negociación de planes de igualdad o protocolos. Por último, se concluyó que habría que redactar un documento al que tengan acceso todas las delegadas con, al menos, las cuestiones fundamentales a tener en cuenta a la hora de elaborar el protocolo y las líneas rojas que para CGT no son negociables.

### **5º planes de igualdad:**

Proponemos algunas experiencias positivas que podemos llevar a la negociación colectiva: comisiones de igualdad que además de paritarias están compuestas por personas sensibilizadas en la materia. Participación en la elaboración de los diagnósticos previos a la relación de los padres de los planes y a su revisión periódica. Aplicación de los planes al personal contratado mediante los planes de empleo. Sectorización de los planes en algunos ámbitos donde hay mayor presencia de un sexo sobre otro.

### **6º Recuperación del poder adquisitivo:**

CGT debe liderar la lucha contra la falsa información que los gobiernos están difundiendo sobre el aumento de los salarios de los trabajadores y trabajadoras públicos, ya que estos datos no reflejan la realidad, ni en términos de salarios ni en términos reales.

La finalidad es la recuperación como servicios públicos aquellos servicios privatizados, especialmente ligados a lo social (SAD) y adecuación de los salarios a unos niveles dignos para evitar que las Administraciones Públicas institucionalicen la precariedad económica y laboral de sus trabajadoras y trabajadores.

### **7º Ficha de funciones, valoración y RPT:**

Desde FETAP-CGT tenemos que dignificar el empleo público para evitar que las modificaciones de las RPT perjudiquen a algunas categorías en detrimento de otras. Deben hacer valer sus argumentos y tener en cuenta en las negociaciones colectivas que las carreras profesionales deben ser igualitarias, los sistemas retributivos transparentes y que las reclasificaciones no deben ser arbitrarias. También deben avanzar en la solución de las brechas de género.

Se propone creación de grupo de trabajo de cara a elaborar circular desde la Fetap sobre RPT, de tal manera que desde las delegaciones de CGT con representación en las administraciones locales sepan cómo negociar y qué debe contener una relación de puestos de trabajo.

### **8º desarrollo de grupo B:**

Hoy en la actualidad, las categorías y escalas se han visto en ocasiones superadas por las funciones exigidas en los puestos de trabajo. La defensa del grupo B es también la defensa y reivindicación de la FP y con ello del valor del trabajo



## **9º sector de la administración local en FETAP:**

Proponemos que se adopte un acuerdo en pleno o en el próximo congreso, para que se cree un instrumento específico para la acción sindical en la administración local con rango orgánico.

## **10º tasa de reposición:**

Bajo el pretexto de la contención del gasto público, los límites de la tasa de reposición se han convertido en el principal enemigo para la estabilidad del empleo público, derivando en la privatización de nuestra actividad. CGT debe defender que el verdadero ahorro está en la limitación de crear plazas cuando no esté justificado, y en revertir las privatizaciones y en limitar la sobredimensión del sector público empresarial y no en la reposición de las plazas ya existentes.

***Desde el SP de FETAP sólo queda agradecer a las personas que asistieron al encuentro en representación de las distintas zonas donde CGT tiene presencia en la Administración Local, y sobre todo a la impecable organización por parte del sindicato de administración pública de Jerez.***

Salud y acierto.

23 de febrero de 2023



Federación Estatal de Trabajadores de las Administraciones Públicas - CGT

C/ Alenza, 13, 6ª planta, 28003 Madrid

Teléfono: [616 012 628](tel:616012628)

Email: [cgtfetap@gmail.com](mailto:cgtfetap@gmail.com)

Web: <http://www.cgt.es/fetap>