

PLENO FEDERAL ORDINARIO

24-25 NOVIEMBRE 2023
SANTA CRUZ DE TENERIFE



**Vamos a
recuperar
lo público**



LIBRO DE ACUERDOS

ACUERDOS DEL PLENO FEDERAL ORDINARIO DE FETAP CELEBRADO EN SANTA CRUZ DE TENERIFE LOS DÍAS 23 Y 24 DE NOVIEMBRE DE 2023

ÍNDICE:

Punto 3. Dictamen de la Comisión Revisora de Credenciales (3)

Punto 4. Dictamen de la Comisión de Escrutinio (3)

Punto 5. Dictamen de la Comisión Revisora de Cuentas (4)

Punto 6. Informes de Gestión del Secretariado Permanente (4)

Punto 7. Acción Sindical: Pasamos a la ofensiva en el Sector de la Administración Pública (4)

- *Jornada de 32 horas (4)*
- *Actualizando las estrategias jurídicas en el Sector Público. Que no nos arrebaten nuestros derechos (8)*
- *Expansión en el Sector de las bomberas y bomberos forestales: Por la creación de una Coordinadora Estatal de las Bomberas y Bomberos Forestales (9)*
- *Regularización y estandarización de las titulaciones en los grupos profesionales en el Sector Público: Reconocimiento de salarios y categorías acordes a las funciones (10)*
- *Ponencia para impulsar la renovación y actualización de las Relaciones de Puestos de Trabajo y adaptar a la realidad socio-laboral que el empleo público reclama (14)*
- *Facilitación en resolución de conflictos (16)*
- *Precariedad estructural y deterioro del Sector Público (17)*
- *Estrategias sindicales a desarrollar en el futuro inmediato para impulsar el crecimiento de la CGT en nuestro Sector (25)*
- *Por una CGT y una FETAP de las y los iguales. Fortalezcamos la participación en la organización y en las movilizaciones (32)*
- *Proyecto de informe multidimensional sobre la precariedad salarial en la Administración General del Estado. Una perspectiva múltiple sobre los factores que determinan la desigualdad retributiva en la Administración General del Estado frente a la Administración Autonómica y Local (34)*
- *En CGT hay subvenciones directas del Estado y no debería haberlas (55)*

Punto 8. Estatutos (56)

- *Modificación de la denominación de la Federación (57)*
- *Modificación y ampliación del Artículo 4 (58)*
- *Modificación del Artículo 30 y Anexo II de los Estatutos de FETAP (59)*
- *Modificación de Estatutos: Posibilidad de realización de Plenarias telemáticas y de participación telemática en las Plenarias del Comité Federal (62)*
- *Modificación de Estatutos: Principios de tolerancia y respeto mutuo (65)*
- *Modificación de los apartados 1.1., 1.2., 1.3. del punto 1 del Anexo II de los Estatutos de FETAP (66)*
- *Modificación del punto 2 del Anexo II de los Estatutos de FETAP (69)*
- *Modificación del apartado de dietas y kilometraje del Anexo II de los Estatutos de FETAP (70)*

Punto 9. Secretaría o Secretarías vacantes (72)

Anexo: Resolución del Pleno de la FETAP de 25 de noviembre de 2023 en defensa del pueblo palestino (72)

ACUERDOS DEL PLENO FEDERAL ORDINARIO DE FETAP CELEBRADO EN SANTA CRUZ DE TENERIFE LOS DÍAS 23 Y 24 DE NOVIEMBRE DE 2023

Se exponen a continuación los acuerdos adoptados en nuestro Pleno Federal ordinario, conforme a lo que consta en el acta del mismo y la documentación anexa entregada a la Mesa por las comisiones y por diversas delegaciones durante el transcurso del comicio. Acta facilitada a la Secretaría de Organización de FETAP por Pep Riutort, del Sindicato de Administración Pública de Mallorca, y Laura Martínez, del Sindicato de Administración Pública de Madrid, actuantes en la Mesa del Pleno como Secretario y Secretaria de actas, y que firman la misma en Santa Cruz de Tenerife, a 25 de noviembre de 2023.

PUNTO 3. DICTAMEN DE LA COMISIÓN REVISORA DE CREDENCIALES

Se aprueba el dictamen de la Comisión Revisora de Credenciales, que establece que se han acreditado un total de 22 delegaciones de Sindicatos y Núcleos federados, con derecho a voto según la tabla definitiva de votos para el Pleno. El total de personas acreditadas en dichas delegaciones es de 66.

Aparte, están acreditadas, en condición de invitadas al Pleno, sin derecho a voto, dos personas de la Sección Sindical Estatal de AENA-ENAI, ente federado en FETAP.

PUNTO 4. DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ESCRUTINIO

Se aprueba el dictamen de la Comisión de Escrutinio, que establece que se han acreditado un total de 22 delegaciones con un total de 126 votos, según la relación siguiente:

Territorial	Denom.	Sindicato	votos
País Valencià y Murcia	SAP	Alacant	8
Castilla y León	SOV	Ávila	1
Catalunya	SAP	Barcelona	14
Castilla y León	SU	Burgos	9
País Valencià y Murcia	SOV	Castelló de la Plana	5
Andalucía, Ceuta y Melilla	SAP	Córdoba	3
Madrid CLMEX	SOV	Corredor del Henares	5
Andalucía, Ceuta y Melilla	SAP	Granada	8
Aragón-la Rioja	SOV	Huesca	4
Andalucía, Ceuta y Melilla	SAP	Jerez de la Frontera	7
Catalunya	SAP	Lleida	3
Madrid CLMEX	SAP	Madrid	14
Castilla y León	SAYSEP	Palencia	2
Illes Balears	SAP	Palma (Mallorca)	6
Castilla y León	SOV	Salamanca	4
Catalunya	SOV	Sallent	1
Castilla y León	SOV	Segovia	4
Andalucía, Ceuta y Melilla	SAP	Sevilla	6
Canarias	SU	Tenerife	7
Aragón-la Rioja	SOV	Teruel	2
Castilla y León	SOV	Zamora	3
Aragón-la Rioja	SAP	Zaragoza	10
TOTAL			126

La Comisión de Escrutinio ha tenido que resolver una reclamación que afecta al Sindicato de Administración Pública de Lleida, la cual no ha sido admitida. El resultado final es el siguiente:

Sindicatos presentes en el Pleno	22
Votos de los Sindicatos presentes	126
5% mínimo para votos particulares	6
2/3 de los votos para modificación de Estatutos	84

PUNTO 5. DICTAMEN DE LA COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS

Se aprueba, con 112 votos de Sindicatos a favor, el dictamen de la Comisión Revisora de Cuentas, que establece que tras revisar las cuentas presentadas por el Secretario de Finanzas de FETAP, y tras hacer las oportunas comprobaciones y cotejo de facturas, no se observa ninguna irregularidad, por lo cual, se da el visto bueno a las mismas.

PUNTO 6. INFORMES DE GESTIÓN DEL SECRETARIADO PERMANENTE

Se aprueban los ocho Informes de Gestión presentados por Secretarías del SP en el Pleno. En concreto: Secretaría General (112 votos de Sindicatos a favor), Organización (110), Finanzas (106), Jurídica (109), Acción Social (109), Formación (115), Mujeres (110) y Comunicación (110).

PUNTO 7. ACCIÓN SINDICAL: PASAMOS A LA OFENSIVA EN EL SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Se aprueba el dictamen único de la Comisión de Ponencias del punto 7 (107 votos de Sindicatos a favor). El contenido del dictamen aprobado, con la incorporación de los votos particulares presentados al mismo aprobados también por mayoría, es el que se expone a continuación:

JORNADA DE 32 HORAS

¿POR QUÉ UNA CAMPAÑA SOBRE LA JORNADA LABORAL DE 32 HORAS?

- Una jornada laboral de 4 días o 32h, *sin ningún tipo de merma salarial*, puede mejorar el equilibrio entre vida personal y laboral, ya que nos permitiría disponer de mayor tiempo libre para poder dedicar a las demás en los cuidados, reduce los niveles de estrés, mejora la huella de carbono, permite redistribuir el trabajo... Esto es una oportunidad para hablar desde el sindicato de temas que vayan más allá de las relaciones laborales.
- Al poder abordar temas más relacionados con la "vida", puede permitir que integremos el discurso sindical en temas como los cuidados, el medio ambiente, la lucha contra el cambio climático, el gasto energético, decrecimiento... Donde muchas veces no llega.
- Puede suponer una forma de relación con otros colectivos o entidades de nuestro alrededor, haciendo campañas conjuntas o colaboraciones esporádicas.
- Al poder hablar de tantas cosas desde una campaña, puede ser una campaña a largo plazo, donde dependiendo del contexto y la actualidad poder sacar subcampañas o acciones englobadas en la misma.

- Es una forma de llevar el discurso sindical de otra forma a los centros de trabajo y conectar con inquietudes que ya están en muchas trabajadoras.
- Conecta con luchas pasadas como la huelga de la Canadiense y la jornada de las 40h.
- Hacer una campaña en positivo, asociada a sentimientos y acciones agradables o deseables.

Un poco de contexto, hasta prácticamente los años 80 del pasado siglo la jornada de trabajo ha ido bajando en España, pero desde ese momento prácticamente se ha estabilizado. Esto contrasta justamente con el gran proceso tecnológico que hemos vivido, que en vez de traducirse en una reducción de las horas de trabajo se ha convertido en consumo. En la situación actual de crisis climática, tenemos que adaptar nuestras vidas a ritmos más lentos y un menor consumo de recursos, la reducción de la jornada de trabajo es algo necesario.

Tras el aumento de la jornada laboral en Grecia (13 horas al día y 6 días a la semana) es necesario contribuir con experiencias europeas que caminen en dirección contraria y supongan un dique a la avaricia patronal.

¿4 O 5 DÍAS SEMANALES?

La elección entre una modalidad y otra puede depender tanto de las particularidades del puesto de trabajo, cómo de las opciones particulares de las personas trabajadoras. Lo mejor es que se establezca tanto una negociación con la administración o empresa pública, por una parte, además de pedir a las personas trabajadoras que muestren su opción preferida, para así poder adaptar lo mejor posible una u otra.

MEJORAS DEL USO DE LOS TIEMPOS EN LA ADMINISTRACIÓN DIRIGIDAS AL PERSONAL

Adoptar y promover medidas encaminadas a fomentar la flexibilidad pactada y soberanía de las personas trabajadoras, como son:

- Fomentar la implementación de la política de horarios flexibles, tanto en el inicio como en la finalización de la jornada laboral.
- Anualización de la jornada y fomento de la aplicación de la bolsa de horas.
- Aprobación del modelo organizativo de trabajo a distancia, allí donde el sector y el puesto de trabajo lo permitan.
- Dotarse de las herramientas necesarias para responder a estas medidas de mayor flexibilidad y autonomía
- Promover el trabajo por objetivos que fomente que la persona trabajadora tenga más autonomía para organizar su propio trabajo y horario mientras mantenga los objetivos pactados.
- Promover unas franjas horarias más saludables de las comidas
- Adoptar medidas de obligado cumplimiento para la formación de las personas directivas y altos cargos en los usos del tiempo saludables, igualitarios, eficientes, sostenible, como forma de mejora de la productividad.
- Promover la formación al personal de la Administración en cómo tener unos usos del tiempo más saludables, igualitarios, eficientes y sostenibles y crear los materiales de sensibilización que se estimen oportunos.

DAR LA VUELTA A LA PREGUNTA ¿QUÉ SE SOLUCIONA TRABAJANDO MENOS? A ¿HAY ALGO QUE TRABAJAR MENOS NO RESUELVA?

- El estrés

- Menor estrés para las personas que trabajan menos, cosa que repercute positivamente en la atención a la ciudadanía.

Mayor tiempo para relaciones sociales

- Relajarse
- Dormir
- Comer
- Cuidados
- Mayor rendimiento en el trabajo
- Desplazamientos al trabajo
- Menor consumo acusado por el estrés

- Cambio climático

- Menor tiempo de trabajo significa menores emisiones de CO2.
- Los países con una semana laboral más corta generan una huella de carbono menor
- Consumir nuestra prosperidad en forma de tiempo libre

- Accidentes de trabajo

- Las jornadas de trabajo más largas hacen que haya mayores accidentes de trabajo

- Desempleo

- No en todos los casos, no es tan fácil como dividir los trabajos en fracciones más pequeñas, pero la reducción de horas de trabajo haría que se pudieran generar más puestos de trabajo.

- Emancipación de la mujer

- Liberar tiempo de trabajo de los hombres y las mujeres para redistribuir mejor las tareas de cuidados.
- Reducción de la doble jornada que realizan las mujeres.

- Generacional

- Permitiría poder entrar a más jóvenes en el mercado de trabajo.

- Desigualdad

- Más personas con ingresos por el trabajo reduciría la desigualdad.
- Los países con jornadas de trabajo más cortas son menos desiguales.

DESDE UNA PERSPECTIVA SINDICAL PARA LOS CENTROS DE TRABAJO

- Reducción paulatina de las horas en las Administraciones Públicas y las empresas públicas.
- Propuesta del plan piloto de GVA de reducción de jornada a 32 horas laborales en la administración y empresas públicas, al igual que se ha realizado en la empresa privada.

SE PROPONE EL SIGUIENTE ACUERDO:

- Creación de materiales para la campaña de 32 horas (pegatinas, carteles, dípticos) para repartir en los centros de trabajo.
- Dar difusión por redes sociales y la creación de materiales específicos para estas.
- Charla sobre el tema por parte de ponente especializada.
- Charla y debate sobre la propuesta entre las personas afiliadas
- Asambleas en los centros de trabajo para conocer cuál es la postura e intereses personales de las trabajadoras.
- Reuniones con las Administraciones Públicas.

ANEXOS:

MATERIALES SOBRE EL TEMA

- Encuesta 40db sobre la jornada de 32h
<https://40db.es/wp-content/uploads/2021/04/Informe-Estudio-jornada-semanal-32-horas.pdf>
- Plataforma 32 horas
<https://jornada32h.org/>
- Ayudas GVA empresas 4 días laborables
https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=G22741
- 4 Days Work Week
<https://www.4dayweek.com/>
- Programas piloto en diferentes países
<https://4dayweek.io/countries>
- Resultados programa piloto UK
<https://autonomy.work/portfolio/uk4dwpilotresults/>

LIBROS

- Quatre dies: Treballar menys per viure en un món millor - Joan Sanchís
- Utopía para realistas: A favor de la renta básica universal, la semana laboral de 15 horas y un mundo sin fronteras - Rutger Bregman

- El rechazo del trabajo: Teoría y práctica de la resistencia al trabajo - David Frayne
- Inventar el futuro: Poscapitalismo y un mundo sin trabajo - Nick Srnicek y Alex Williams
- No tengo tiempo. Geografías de la precariedad - Jorge Moruno

ACTUALIZANDO LAS ESTRATEGIAS JURIDICAS EN EL SECTOR PÚBLICO. QUE NO NOS ARREBATEN NUESTROS DERECHOS

SITUACIÓN ACTUAL

Hace apenas dos años que iniciábamos un proyecto jurídico novedoso en **FETAP**, donde se pretendía construir con muchas ganas e ilusión un servicio jurídico federal con servicio contencioso y social, ajustado a nuestras necesidades de sector, un servicio que estuviera allí para todos aquellos sindicatos y entes que lo necesitaran, o incluso simplemente tener una segunda opinión que dirimiera la decisión más acertada en la defensa de nuestras afiliadas y la clase trabajadora en general. Ya es una realidad, **tenemos nuestro propio servicio jurídico federal**.

Durante toda esta andadura hemos adquirido un bagaje, otorgándonos desde la humildad, una visión de aquellos procesos que podemos mejorar, de las necesidades que tenemos que trabajar, de los apoyos que tenemos que buscar, siendo necesario presentaros a todas vosotras una evolución en el proyecto jurídico donde los protagonistas tenéis que ser siempre los sindicatos y entes.

PROPUESTA DE ACUERDOS

- SIMPLIFICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

Es necesario clarificar y simplificar las ayudas de índole jurídico, **mediante una reforma de todo el protocolo de acceso** a las mismas, buscando principalmente ser ágiles en la ejecución del servicio.

- NUEVAS LINEAS DE TRABAJO JURIDICO

En estos últimos años hemos sido espectadores de cómo se está sufriendo un deterioro de los derechos fundamentales, el propio estado está incumpliendo la "carta magna" que tanto alaban, se están sufriendo abusos a la clase trabajadora en nuestro sector, ejemplos de administraciones públicas donde el reconocimiento facial y control mediante video vigilancia va a ser una realidad, abocándonos a un camino de no retorno con políticas de control autoritarias, valiéndose en la tecnología en este caso de ejemplo, por lo que es necesario trabajar y **luchar por protección de nuestras trabajadoras en los derechos civiles, derechos fundamentales con procedimientos especiales en ámbitos nacionales e internacionales**

- RELACIÓN CON ASOCIACIONES, COLECTIVOS Y ESTRUCTURA INTERNA DE CGT PARA LA DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

"Divide y vencerás", donde en esta época sindical que nos ha tocado vivir, que todo se quiere destruir, donde que todo se quiere dividir, para debilitar, las estructuras de una organización

madura como es la **CGT**, nosotras proponemos, **UNIR, COLABORAR Y TRABAJAR TODAS JUNTAS**.

- Es imprescindible trabajar **con asociaciones y organizaciones de ámbito estatal e internacional**, sin tentáculos políticos, del mundo del **activismo laboral y social** de reputada trayectoria, compatible con nuestro ideario libertario y estatutario, para conseguir sinergias que nos posibiliten conseguir nuestros objetivos de una forma más sencilla.
- **Acuerdo de colaboración con la Coordinadora de Informática de CGT**

La Federación Estatal de Trabajadores de las Administraciones Públicas (FETAP) debe de impulsar acuerdos, implicarse en acciones, generar sinergias, con sectores de nuestra organización donde unos grandes conocedores del sector informático público, con una gran experiencia a sus espaldas, es la Coordinadora de Informática de la CGT, así como con otras organizaciones que aporten el resto de pilares necesarios para poder luchar por la defensa de nuestros derechos fundamentales en el ámbito digital, tanto dentro como fuera del Estado español, acudiendo a instituciones comunitarias y estatales de índole protector en derechos fundamentales, abriendo foros de debate y formativos, iniciando acciones legales, talleres, campañas de concienciación... donde la Coordinadora de Informática tiene que ser un pilar junto con FETAP que sostenga este proyecto de índole social, técnico y activista dentro de las bases de nuestros estatutos fundacionales.

- **BASE DE DATOS DE CONSULTAS JURIDICAS AL SERVICIO DE LOS SINDICATOS Y ENTES**

Es conocido en estos últimos tiempos la rápida implantación de bases de datos online donde en el ámbito jurídico siendo una de las parcelas donde más se está desarrollando y es aquí donde estimamos la necesidad de impulsar la puesta en marcha para dar servicio a todos los entes y sindicatos:

Bases de datos automática en modalidad de autoservicio para consulta ágil y rápida de asuntos jurídicos, jurisprudencia y descarga de escritos de toda índole, enfocada a todas las legislaciones de ámbito social, contenciosa, administrativa y sindical.

EXPANSIÓN EN EL SECTOR DE LAS BOMBERAS Y BOMBEROS FORESTALES: POR LA CREACIÓN DE UNA COORDINADORA ESTATAL DE LAS BOMBERAS Y BOMBEROS FORESTALES

- **ANTECEDENTES.**

En la CGT existen diversas Coordinadoras sectoriales estatales: Telemárketing, Automoción, Intervención Social y la más recientemente creada de Informática. Acuerdos al respecto de la creación de Coordinadoras Sectoriales son los contemplados en el XV congreso de Valencia, en el Pleno de Sindicatos de Madrid del 2006, y en las Conferencias Sindicales de Zaragoza en el 2004 y de Bilbao en el 2008.

En la última Conferencia Sindical de Bilbao, en el apartado "Acción Sindical Sectorial", quedaba reflejado que "(...) debemos tener en mente la constitución y / o funcionamiento efectivo de Coordinaciones Sectoriales, que más allá del ámbito de empresa, permitan un desarrollo

sectorial. Coordinaciones que pueden ser como la de Telemarketing, que comparten un convenio en común; la del Auto, que comparten una misma actividad laboral o las del sector del transporte (ferroviario, aéreo, transporte por carretera (...)).

- JUSTIFICACIÓN.

Estamos hablando de un sector donde cada Comunidad Autónoma tiene un convenio distinto, con contrataciones públicas, empresas Públicas y empresas privadas, la contratación es temporal, la categoría profesional se nos niega, las pruebas físicas anuales y la segunda actividad y los coeficientes reductores tampoco existe y además en pleno verano constantemente se piden los conocidos "esfuerzos" (jornadas demenciales) para relevar en los grandes incendios forestales.

Las y los trabajadores del sector todos los años salen a la calle para reivindicar sus derechos laborales, y por desgracia todos los años tras un accidente o muerte de un trabajador, nos prometen mejoras laborales que se pierden en el tiempo sin llegar a cumplirse.

- PROPUESTA.

1. La realización antes de finales del 2023 o principios del 2024 de un encuentro estatal del sector, convocado con la debida antelación. Al encuentro se enviarían previamente a la Comisión Organizadora las ponencias, propuestas de estatutos y planes de acción sindical para el sector.
2. La Comisión Organizadora del encuentro recaería en las secciones sindicales de la CGT que ya están coordinando trabajos dentro del sector a nivel estatal.
3. Ese encuentro se convocaría con el objetivo de crear en él la nueva Coordinadora de bomberas y bomberos forestales de la CGT, de ámbito sectorial y estatal, donde se coordinarían las y los trabajadores del sector y secciones sindicales que lo desearan.
4. Aunque la mayoría de las y los trabajadores y secciones sindicales del sector en la CGT se enmarcan dentro de la FETAP, el encuentro estaría abierto a trabajadores y secciones sindicales relacionados con el sector de las bomberas forestales de otras Federaciones que estuvieran interesados, con el objetivo de crear una Coordinadora que se adaptara lo máximo posible a la realidad laboral del sector, *siempre con la finalidad de dignificar el sector, evitar la privatización y la precarización y tender a la máxima gestión directa de las AAPP.*

REGULARIZACIÓN Y ESTANDARIZACIÓN DE LAS TITULACIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO: RECONOCIMIENTO DE SALARIOS Y CATEGORÍAS ACORDES A LAS FUNCIONES

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La lucha sindical por la justicia salarial en el empleo público y contra la precariedad es uno de los principios de los entes de la CGT que integramos la FETAP. Así lo recogen los acuerdos del Pleno de Segovia de 2021, en el punto 4 de acción sindical, en la ponencia *"Pasamos a la ofensiva: por más servicios públicos, de más calidad, sin precariedad y recuperando lo privatizado"*. Se recogía dentro de las "Actuaciones contra la precarización del empleo público", la de *"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”.

En la actualidad, nos encontramos con distintas controversias y ocasionadas por una incoherente y desigual clasificación de trabajadoras y trabajadores a causa de los cambios en la clasificación de grupos vinculados a las sucesivas modificaciones en el sistema educativo. Los cambios fueron recogidos en el EBEP de forma algo confusa y las administraciones y entidades del sector público han aplicado la transición al nuevo modelo durante estos años de forma lenta, no homogénea y normalmente prejudicial para el personal que había entrado en la administración con el anterior sistema de clasificación.

Por una parte, Licenciaturas (titulaciones de 5 años), diplomaturas (3 años) y doctorados (entre 3 y 6 años), se han convertido en grados (titulaciones de 4 años), Máster (1 ó 2 años) y doctorado. Debido a estas modificaciones en las titulaciones, se están detectando desigualdades y desavenencias en idénticos puestos de trabajo en cuanto a responsabilidades, funciones, salarios.

Las categorías profesionales detalladas en el EBEP art. 76 *Clasificación profesional del personal funcionario de carrera, recoge:*

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Hasta hace unos años, para el acceso a un grupo A1, la titulación mínima requerida era una licenciatura; y para el acceso a un grupo A2, era necesario estar en posesión de una diplomatura. Mientras que en la actualidad, con una titulación de Grado, se puede acceder a cualquiera de los dos grupos. De tal forma, que nos podemos encontrar personas que ha accedieron a la Administración con una Licenciatura o una Diplomatura, que tienen más responsabilidad y menor salario, que otras personas que hayan accedido a través de un Grado.

Al igual que se dan situaciones como que un Diplomado sea el responsable de equipo de un Licenciado con titulación antigua o con la actual de Grado.

Por poner un ejemplo, vamos a comparar la titulación en Trabajo Social con la de Psicología. Ambas titulaciones comparten funciones similares en equipos de trabajo conjunto. Sin embargo, las personas tituladas en Trabajo Social, cobran menos que las de Psicología por la antigua diferenciación entre Licenciatura y Diplomatura.

Debemos adaptar los puestos, las funciones y las titulaciones a la nueva realidad, atendiendo a que las funciones en muchas ocasiones son de igual valor y responsabilidad, y por lo tanto merecen el mismo reconocimiento y salario, adaptándolo evidentemente, al nivel retributivo más alto.

Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior de Formación Profesional (FP2) o Ciclo de Grado Superior.

Este grupo, actualmente, es inexistente o se encuentra aún por desarrollar en gran parte de las administraciones y sector público estatal y autonómico.

Además, es importante dar valor a las titulaciones de los ciclos de Grado Superior de Formación Profesional, encontrando un encaje dentro de la Administración para que estas y estos profesionales puedan desarrollar unas tareas, que de otra forma serían subcontratadas o contratadas de categorías inferiores, y precarizando, de esta forma, el trabajo.

Un modelo a seguir, en este sentido, es la Generalitat de Catalunya que ha desarrollado, a petición del Ayuntamiento de Barcelona, el grupo B para profesionales del Ciclo de Grado Superior en Educación Infantil.

Dentro de este grupo B estas encuadradas especialidades profesionales que reconocimos en la Administración como:

Educación Infantil, Mantenimiento, Prevención, Integración Social, Mediación Comunicativa, Coordinación de Emergencia y Protección Civil, Administración de Sistemas Informáticos, Proyectos de Obra Civil, Marketing y Publicidad, Asistente de Dirección, Administración y Finanzas, Promoción de Igualdad de Género, Topografía, Diseño Gráfico, Educación y Control Ambiental, etc... Y todas aquellas nuevas profesiones por venir.

Además, dentro de este grupo nos encontramos con la gran problemática de la negativa por parte de las administraciones de la reclasificación automática de los grupos C1 a B para los que se solicitó titulación de Formación Profesional Superior (FP 2 en aquel momento). La realidad es que en muchas administraciones las personas que desempeñan estos puestos de C1 con anterioridad al cambio de clasificación realizan funciones prácticamente idénticas a las del personal que ha sido reclutado como grupo B con posterioridad.

Por otra parte, se debe evidenciar el escaso desarrollo retributivo del grupo B en muchas administraciones en las que se ha creado, con enormes saltos salariales entre el grupo B y el A2, llegando incluso a tener complementos de destino inferiores a los de C1. Así, por ejemplo, se ha denunciado por parte de CGT en el Cabildo de Tenerife y se ha conseguido modificar.

Grupo C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Exigir que incluyan la Formación profesional de Auxiliar (FP1) o Ciclo Medio en el EBEP para el acceso a la Administración.

En estos grupos donde se encuadran grandes contingentes de personal de las administraciones públicas, nos encontramos con enormes diferencias en función de los tipos de puestos y funciones. Así por ejemplo es frecuente que los grupos C1 de administrativos estén menos desarrollados y que salarialmente puedan llegar a estar peor remunerados que los grupos C2 de auxiliares, más numerosos, en los que abundan puestos con complementos mayores que en el grupo superior.

Además, se repite la realidad de los grupos B frente a los C1. En puestos con conocimientos técnicos, se ha exigido frecuentemente titulación de formación profesional de grado medio para desempeñar puestos de C2 antes de la entrada en vigor de la nueva clasificación.

Por todo ello, cabría proponer una unificación en un único grupo C.

**** Nos queda hablar de los grupos D y E: Aunque desaparecidos en el artículo 76 del EBEP, todavía siguen presentes en muchas Administraciones, en virtud de la disposición adicional sexta que "las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo". Se trata de un grupo de personal (ordenanzas, conductoras/es, operarios/as, limpiadores/as, etc...) son más vulnerables a la precariedad, las desigualdades (salarios muy bajos, rigidez de horarios, prohibición de teletrabajo...) y a la supresión de puestos en aras a la privatización. Utilizándose, incluso para contratar personal con algún tipo de diversidad funcional (discapacidad).*

CONCLUSIÓN

Comprobamos que hay un gran desorden en los grupos de clasificación dentro de la Administración, trabajando personas con mismas funciones y diferentes titulaciones y desigual reconocimiento y salario.

PROPUESTA DE ACUERDO

- Negociar a nivel estatal las categorías profesionales detalladas en el EBEP Art. 76 con problemas de aplicación con la realidad de los puestos a cubrir en la Administración Pública tanto en el acceso como en los encargos dentro de los centros de trabajo.
- Solicitar como CGT una revisión y modificación para dar un nuevo orden de clasificación de las titulaciones, que recoja y de solución y un reconocimiento profesional real a las titulaciones antiguas y nuevas, y las nuevas realidades de la administración de forma justa.
- Exigir incluir todas las titulaciones en las bases de oferta pública como bolsas de trabajo de entrada a la Administración, tanto incluyendo las titulaciones antiguas como las actuales con todas las especializaciones.
- Exigir descripción de funciones de los puestos acordes a la realidad de la prestación de servicio y de las necesidades de la ciudadanía e incluirlas en las bases de las convocatorias.
- Realizar una campaña de difusión del grupo B para conseguir que esté implantado en todas las administraciones.
- Definir un plan de reclutamiento profesional teniendo en cuenta las especializaciones que detalla el grupo B. Y hacer desarrollar el grupo B en todas las comunidades y administraciones, para crecer como profesionales especializados intermedios. Para evitar la subcontratación de servicios profesionales de oficios visibles y necesarios, en la que se encuentran las precarizaciones de la Administración.
- Pedir la reclasificación directa de grupos C1 a B en aquellos casos en que la titulación solicitada sea la misma que actualmente se solicita al grupo B, del mismo modo que del grupo C2 a C1, que quedarían integrados en un único grupo C.
- Cuando la reclasificación directa no sea posible por cuestiones de titulación, pedir a todas las administraciones promociones internas simplificadas y basadas en la superación de itinerarios de formación propios y en el desempeño de funciones para unificar los subgrupos y que solo existan grupos.

- Crear promociones especiales para los grupos E y D desaparecidos en el EBEP, para que puedan estar clasificados en el grupo C como mínimo en todas las administraciones.
- Defender e impulsar la modificación en el EBEP para incluir todas las titulaciones sean las antiguas como las actuales y esa unificación de grupos, tomando como guía siempre las retribuciones de los subgrupos más altos como orientación para los nuevos grupos.
 - GRUPO A. Estudios universitarios
 - GRUPO B. Formación profesional y Ciclos de Grado Superior
 - GRUPO C. Resto de formaciones. ESO, Bachillerato y Ciclos de Grado Medio. Otra titulación o certificado.
- Exigir una revisión de los sueldos en las tablas retributivas del personal funcionario para garantizar como mínimo que en todas las administraciones y sector público superen salario mínimo interprofesional (1080 euros) para que salgan en los próximos presupuestos del estado.

PONENCIA PARA IMPULSAR LA RENOVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y ADAPTAR A LA REALIDAD SOCIO-LABORAL QUE EL EMPLEO PÚBLICO RECLAMA

Con el objetivo de alcanzar acuerdos para la unidad de acción sindical, planteamos aquí de manera abreviada una serie de medidas para impulsar la reivindicación de unas Relaciones de Puestos de Trabajo justas y adecuadas a la carga de Trabajo que como empleadas y empleados públicos soportamos en nuestro día a día.

Vamos a centrarnos en el conflicto que supone carecer de RPT que reflejen las necesidades reales de personal en las AAPP atendiendo a los siguientes aspectos:

- Inexistencia o antigüedad de las relaciones de puestos de trabajo: En muchos casos, las administraciones públicas no cuentan con RPT actualizadas (se estima que apenas un 50% de las Administraciones las tienen), lo que dificulta la planificación y gestión de los recursos humanos.
- RPT obsoletas: Las RPT, que existen en ocasiones no son adecuadas para cubrir las necesidades reales de personal de las administraciones públicas, por ejemplo, por falta de actualización de los perfiles profesionales.
- Aprobaciones y modificaciones discrecionales de las RPT: Se crean y destruyen puestos de trabajo al arbitrio del gobierno de turno y en función de intereses partidistas, que generan redes de clientelismo apoyadas en los sindicatos mayoritarios. En ningún caso son modificaciones objetivas y perjudican a la mayoría en beneficio de una minoría.
- Sucesivas leyes regresivas y acuerdos con los sindicatos afines al Gobierno, que han mermado las plantillas, favoreciendo la privatización del sector público, que lejos de mejorar los servicios a la ciudadanía, estos se deterioran a pasos agigantados en bien del capital privado. Como consecuencia: Personal subcontratado en precario, y especialmente en el ámbito del personal laboral.

- Los planes de estabilización derivados de la ley 20/2021 para reducir la temporalidad en las AAPP, han encontrado muchas trabas por la falta de RPT actualizadas, creando inseguridad jurídica a personal y administración.

Esta problemática tiene una serie de consecuencias negativas tanto para las administraciones públicas, como al personal a su servicio, así lo advertía el Tribunal de Cuentas en julio de este mismo año, aportando un informe que alertaba de la insuficiencia de personal en la administración pública. El documento señalaba que la falta de personal está afectando a la prestación de los servicios públicos.

Por lo expuesto debemos señalar las principales consecuencias de no contar con una RPT actualizada:

- Dificultad para planificar y gestionar los recursos humanos: La falta de una RPT actualizada dificulta la planificación y gestión de los recursos humanos, lo que conlleva problemáticas como la insuficiencia de personal, la sobrecarga de trabajo (horas extras) o la contratación de personal temporal.
- Consecuencias para la salud: está provocando que el personal tenga que asumir una mayor carga de trabajo, lo que está afectando a su salud, a la prestación de los servicios y a la planificación de la carrera profesional lo que genera incertidumbre y ansiedad.
- Suponen un grave problema para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Realización de funciones impropias: Los empleados públicos tienen que realizar funciones que no están recogidas en sus RPT, lo que les lleva a realizar tareas que no son de su competencia y que pueden ser peligrosas o perjudiciales para su salud.
- Destrucción del empleo público: actualmente el personal al servicio de la administración pública se ha reducido en un 20% desde el año 2008, con una plantilla muy envejecida 51,7 años de media.
- Empleo de menor calidad: La contratación de personal temporal para cubrir las necesidades no cubiertas por las RPT, crea bolsas de precariedad e inseguridad laboral debida precisamente a la temporalidad de los contratos.
- Exceso de costes: hay que desterrar de una vez la idea de que la privatización de servicios supone un ahorro para las arcas públicas, está más que demostrado que mientras las administraciones reducen el capítulo destinado a personal, aumenta exponencialmente el destinado a prestación de servicios públicos por empresas privadas.
- Ineficacia de los servicios públicos: La insuficiencia o inadecuación de las RPT afecta a la eficacia de los servicios públicos, ya que el personal al servicio público, no cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones de forma adecuada.

Proponemos **COMO ACUERDO DE ESTE PLENO**, la lucha en nuestros distintos ámbitos de negociación, para que las administraciones públicas lleven a cabo las siguientes acciones:

- Impulsar la elaboración o actualización de las RPT: Tenemos que estar presentes en la mesas de negociación y presentar propuestas para elaborar y actualizar las RPT

ANUALMENTE con el objetivo de contar con un instrumento que permita LA planificación y reposición del personal de manera justa y equitativa.

- Adaptación continua de las RPT a las necesidades reales: Las RPT deben adaptarse a las necesidades reales de personal de las administraciones públicas, teniendo en cuenta los cambios demográficos, sociales y tecnológicos.
- Abolición de las tasas de reposición: Apoyadas en la campaña por la "eliminación total de las tasas de reposición" promover iniciativas sociales y legislativas para que las administraciones puedan cubrir todas las vacantes que se producen y garantizar la estabilidad de las plantillas, así como la adecuada, proporcional y dimensionada prestación de servicios.

FACILITACIÓN EN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Desgraciadamente, venimos observando y sufriendo desde hace tiempo como los conflictos a nivel interno se dan en todas las estructuras de CGT, y no siempre se resuelven de una forma sana y constructiva. Vemos por ello la necesidad de cambiar en gran medida la manera de relacionarnos y comunicarnos para que la Organización no termine quemando a las personas, al mismo tiempo que creamos estructuras amables que ayuden a la Organización a protegerse de las personas también, o al menos de determinados comportamientos de las mismas.

Apostamos por la sostenibilidad en las relaciones, a través de **reconocer y apreciar la diversidad**. Necesitamos aprender a crear comunidad. Una relación sostenible es aquella que perdura en el tiempo de manera diversa, que cubre las necesidades actuales de todas las partes implicadas sin sacrificar las necesidades futuras. Valorar la diversidad es aprender a escuchar con curiosidad la información que nos llega momento a momento de nuestras relaciones, de nosotras mismas, nuestras Secciones, Sindicatos y el entorno.

Aprender del conflicto es dejarnos sorprender por la capacidad de transformación que conlleva inherentemente todo lo que es difícil; es potenciar el diálogo y la interacción entre las distintas partes; es ampliar la visión que tenemos de quién somos en cada momento; significa actuar de manera más libre, más consciente en cada situación de la vida cotidiana.

Todas tenemos rangos y roles dentro de las organizaciones, sean formales o informales, y hay que saber honrarlos para que los conflictos, cuando se producen, encuentren una salida legítima, ya que cualquier conflicto generado por la diversidad de las partes si no es atendido encontrará la manera de expresarse, pero de una manera mucho más dañina para todas.

QUÉ ES LA FACILITACIÓN

La *facilitación* es el conjunto de habilidades, técnicas y herramientas para crear las condiciones que permitan un desarrollo satisfactorio de los procesos grupales y personales; tanto en la consecución de sus objetivos y realización de su visión, como en la creación de **un clima relacional donde reine la confianza y una comunicación fluida, empática y honesta**.

Para qué sirve

Algunas de las contribuciones de la facilitación a las personas y los grupos en sus relaciones:

- Mejora de la calidad de los procesos grupales.

- Ahorro de tiempo en términos de eficiencia de los procesos.
- Prevención y transformación de conflictos.
- Replanteamiento de las formas de organización del grupo para que la equidad y el equilibrio de poder sean efectivos (o para asegurar la equidad y el equilibrio de poder).
- Fomento de la participación y el compromiso de las personas involucradas.

PROPUESTA DE ACUERDO:

- Realizar formaciones presenciales y/o *on line* sobre facilitación en resolución de conflictos, mediación, sociocracia y asamblearismo. Si es posible con afiliadas que se presten y estén formadas, y sino recurriendo a personas especializadas para formarnos aunque suponga un gasto para la Federación.
- Configurar un grupo estable formado en la resolución de conflictos y mediación que pueda ser ampliado con nuevas personas militantes
- Realizar materiales específicos para utilizar en los cursos y para que puedan apoyar a los Sindicatos, las Secciones Sindicales y afiliación no sólo en temas sindicales sino en la vida diaria. Y que se puedan compartir con otros grupos y/o movimientos sociales con los que compartimos militancia.
- Difundir ampliamente los materiales y acciones a través de los medios de comunicación internos, de manera coordinada entre las Secretarías de Comunicación y Formación
- Elevar la propuesta a la Escuela Confederal de Formación y al Comité Confederal.
- Que en las Plenarias se desarrollen los temas que queden pendientes como dotar de presupuesto las acciones que se planteen.

Si bien la presente propuesta contiene aspectos de carácter organizativo interno, entendemos que su adopción como acuerdo contribuiría a **mejorar y potenciar la capacidad de acción sindical** de FETAP y de sus entes federados, por lo cual entendemos que es pertinente presentar ésta ponencia en el punto de Acción Sindical del orden del día del Pleno.

PRECARIEDAD ESTRUCTURAL Y DETERIORO DEL SECTOR PÚBLICO

TEMPORALIDAD. ACTUALIZANDO LOS DATOS

Según los datos de la última EPA de 2022, el año se cerró con un 30,2% de temporalidad en las Administraciones Públicas; el doble que en el sector privado. Esto quiere decir, entre otras cosas, que todos los supuestos esfuerzos y planes de consolidación / estabilización diseñados por nuestros gobernantes y aplaudidos por la burocracia sindical desde 2017 han fracasado y seguimos estando muy lejos de ese famoso y mítico 8% recomendado por nuestros "padres" europeos.

La foto general no cambia; la temporalidad se mantiene o se incrementa en los últimos años afectando principalmente a las administraciones autonómicas, con sus dos grandes pozos, Sanidad y Educación, y a la Administración local, salvándose si acaso la Administración Central (Administración General del Estado), que apenas ocupa a un 12% del personal público.

Conviene destacar, y no siempre lo hacemos, varios aspectos:

- Que de esta enorme tasa de temporalidad, la inmensa mayoría, **unos 600.000** son trabajadores y trabajadoras en abuso de temporalidad, de modo que podemos hablar del

mayor ataque contra la clase trabajadora desde la nefasta época de la reconversión industrial. Todo un desafío para CGT en general y para FETAP, la Federación de Sanidad y la Federación de Educación en particular, máxime teniendo en cuenta las posturas cómplices, dados los intereses económicos implicados, por parte de las “trillizas” (CCOO, UGT y CSIF).

- Que la precariedad en las Administraciones públicas se caracteriza por una fuerte brecha de género y generacional, afectando mayormente a mujeres, en sectores, ciertamente bastante feminizados, como la educación y la sanidad y en sectores con edades muy jóvenes o, sobre todo, ya en la última etapa de la vida laboral, acumulando lustros o décadas en abuso de temporalidad. De los 600.000 trabajadores, aproximadamente, tres cuartas partes son mujeres de más de 50 años de edad, lo que supone un triple obstáculo a la hora de la reincorporación al mercado laboral ordinario tras el cese: mujer, mayor de 50 y “funcionaria”. Teniendo en cuenta el peso de los últimos años de cotización y cómo esto afectará a sus pensiones de jubilación, muy acertadamente podríamos señalar que se les condena a la exclusión de por vida después de llevar toda una vida acatando los dictados de la sociedad que les ha tocado sufrir.

DE MONTORO AL “DECRETO ESCOBA”

En 2014 la Comisión Europea impuso una multa de 100 Mill. de € al Reino de España por lo que entonces se calificó de **abuso continuado de contratos temporales** para cubrir puestos permanentes.

Habían pasado ya quince años desde que se proclamaran el principio de no discriminación (cláusula 4ª) y las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación (cláusula 5ª) mediante la Directiva 1999/70/CE.

Las prisas del entonces ministro del PP, Cristóbal Montoro, por evitar el tirón de orejas de los papís europeos lo llevó a suplicar una prórroga mientras buscaba la complicidad de los pisa-alfombras sindicales, siempre dispuestos a firmar “papeles mojados” y prometer migajas si con ello sostienen, en algo, al sistema que los alimenta.

El Acuerdo para la mejora del empleo público de 29 de marzo de 2017 con los tres sindicatos mayoritarios para reducir en el plazo de tres años la tasa de temporalidad al 8% inauguró el grupo de acuerdos, leyes y Reales Decretos que finalmente han desembocado en el innombrable –por su largo enunciado– Real Decreto 5/2023, ya conocido como “Decreto escoba”. Todos ellos, no es necesario nombrarlos ahora, conforman un gran fracaso en la “lucha” contra la temporalidad.

Por esas fechas, expertos leguleyos, *Martos y Arauzes* a la cabeza, ya habían detectado aquella discontinuidad jurídica UE / España y, por qué no decirlo, un sustancioso nicho de negocio en el que se combinaba la información y la agitación social, por un lado, y la cartera de clientes por otro. Lamentablemente, muchos de quienes integraron las nutridas plataformas, asociaciones y coordinadoras surgidas al mor del abuso de contratación y de la traición de los grandes sindicatos, sólo lo hicieron desde una perspectiva corporativa, entregándose por completo a las vanas esperanzas de una bandera azul con estrellas a la que siempre se espera, como al hermano mayor, que venga a poner orden y “justicia” entendida esta como una ley física universal y no como una compleja estructura ideológica de intereses.

Desde FETAP, todos los sindicatos y entes que lo componen, aun celebrando el avance que suponía la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la

temporalidad en el empleo público, fruto de las presiones políticas y sociales y condicionada por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se tenía claro que esta no supondría una solución rápida y justa al problema estructural de la temporalidad.

Entonces hablábamos de plazos arbitrarios, compensaciones ridículas por cese, no trasposición de la Directiva Europea 1999/70/CE e inseguridad frente a Administraciones Públicas que pudieran intentar sortearla. Hoy ya podemos confirmar todos esos extremos, especialmente el que atañe a las Administraciones, que han encontrado el modo de eludir el cumplimiento de dicha ley (como ya incumplieron previamente, en lo referente a esta ponencia, la Ley 30/1984 de medidas para la reforma de la función pública, el EBEP de 2007 y su Texto Refundido de 2015) mediante convocatorias acogidas a una legislación anterior que no contemplaban la posibilidad de estabilizar plazas a través del Concurso de méritos.

La mayoría de las Comunidades Autónomas, como las de Madrid, Aragón, Andalucía, etc. se lanzaron a convocar miles de plazas una semana antes de la publicación y entrada en vigor de la citada ley, dejando apenas unas cientos para concurso de méritos y a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras abusados a las puertas del cese, toda una inocentada pues fue publicada un 28 de diciembre.

El deseo de corregir en parte los defectos de la Ley 20/2021, con relación a esto último, es lo que llevó al Gobierno en campaña electoral a legislar *in extremis*. El RDL 5/2023 y en concreto el artículo 217. Decreto publicado el 28 de junio y convalidado por la Diputación Permanente del Congreso un mes después, el 28 de julio.

EL REAL DECRETO ESCOBA 5/2023

Este Decreto, miscelánea donde las haya, dedica solo una pequeña parte de sus 224 páginas a lo que denomina "...ejecución y cumplimiento del derecho de la Unión Europea" y en su artículo 217 se aprueba una tasa adicional para la convocatoria de procesos selectivos conforme a la Disposición Adicional 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el marco y condiciones del tercer proceso de estabilización autorizado por esta misma Ley. Algo semejante, aunque no exactamente igual, recogía previamente la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de los Presupuestos Generales del Estado, que en su artículo 20.Dos.4) dice lo siguiente: "Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar".

Entendemos que este decreto remienda en parte la Ley 20/2021 al producirse un cambio de voluntad política cuya naturaleza viene dada por la suma de varios factores: 1) El Reino de España asume la presidencia de la Unión Europea con lo que eso conlleva; 2) Están pendientes de resolverse sendos procesos sancionadores a nivel europeo por reiterado incumplimiento; 3) La recepción de fondos Next Generation está condicionada a alcanzar una tasa de temporalidad del 8%; 4) El efecto disuasorio, por su recorrido internacional, de los buzones "Whistleblowers"; 5) Por la contundente derrota electoral a nivel autonómico (recordamos una vez más que son, con mucha diferencia, los que acumulan una mayor tasa de temporalidad) por parte de las organizaciones políticas que sostienen la actual coalición gubernamental, y tratar de evitar la fagocitación y control de las administraciones por parte del PP.

El decreto pretende aclarar que este es un proceso excepcional, encuadrado en el Acuerdo Marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada y en la jurisprudencia del TJUE, como remedio al uso abusivo de las relaciones temporales de trabajo. El procedimiento previsto da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración, superior a cinco años, -habría que decir seis- tal y como ya se expuso en el preámbulo de la Ley 20/2021.

Todo ello supone el reconocimiento implícito de una merma legislativa y ejecutiva en la aplicación de estos principios en todo el territorio del Estado. Y dado que esto no se ha cumplido, ya que se ha observado una falta de uniformidad por muchas Administraciones en el proceso de consolidación de plazas por concurso para los interinos de larga duración y que por esta situación muchos trabajadores y trabajadoras no superarán los procesos de consolidación, es por lo que se contempla esta “repesca” o segunda oportunidad que, por lo que veremos, afectará a muy pocas personas.

Estos son los condicionantes de la “segunda oportunidad”: personas que estuvieran ocupando de forma temporal una plaza estructural a fecha 30 de diciembre de 2021, que su relación temporal hubiera comenzado antes de 1 de enero de 2016, y que además no haya superado el proceso de estabilización convocado con un sistema selectivo distinto al previsto en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 20/2021. La oferta pública derivada de la cual debe estar aprobada antes del 31 de diciembre de 2023, y las convocatorias resueltas antes del 31 de diciembre de 2024.

Se entiende, y esto es lo que nos parece más determinante, que quienes hayan sido convocados por un procedimiento distinto al previsto por el concurso de méritos y aún no hayan concluido ese proceso a 31 de diciembre de 2023 volverán a estar fuera de esta “segunda oportunidad” por no cumplir con las premisas anteriores.

A pesar de ello, administraciones como la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el momento en el que se escribía esta ponencia, ya había publicado un Decreto de Oferta Pública de Empleo para la estabilización de empleo temporal¹.

Además, dejará de lado a un elevado porcentaje de compañeros y compañeras que, tras acceder después del 1 de enero de 2016 a la función pública y sufrir esta lacra durante más de un lustro (y casi llegará a la década cuando finalicen estos procesos), no se verán afectados ni por esta norma, ni por ninguna otra, volviendo de nuevo a la casilla de salida.

En cualquier caso, este “Decreto-escoba” necesita para su aplicación que las Administraciones Públicas faciliten la relación de plazas que reúnen los requisitos expuestos tanto de personal laboral como funcionario. Y como, por las fechas, salvando el periodo estival, el tiempo se nos echa encima, esta información debe reclamarse de forma urgente.

En consecuencia, desde FETAP se han impulsado, acertadamente, distintas iniciativas para que dicha información, avalada por la Ley 19/2013 de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, sea pública, única manera de garantizar el cumplimiento de la norma. Apoyamos, claro está, esta iniciativa tomada en su momento por la que, citamos la circular interna de 27 de julio a todos los sindicatos, núcleos y entes federados:

¹ Decreto 197/2023, de 27 de julio, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2023.

“Desde FETAP queremos GARANTIZAR que aquellas personas que no hayan tenido la posibilidad, por motivos ajenos a su voluntad, de participar en un proceso conforme a la DA 8a de la Ley 20/2021 puedan hacerlo. Que el lema de “L@S QUE ESTÁN SE QUEDAN”, conforme a nuestros acuerdos orgánicos (Pleno Federal de Segovia 2021, Congreso Confederal de Zaragoza 2022) siga vivo...”

SUPERAR EL INCIERTO RECORRIDO JURÍDICO

Decíamos en el último Pleno de FETAP en Segovia (2021) que no habría una solución jurídica, más allá de algunos casos particulares, básicamente porque a día de hoy 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.*

Si hacemos un recorrido jurisprudencial, más o menos exhaustivo, de los últimos años con relación a las demandas de “fijeza” sustentadas en la situación de abuso de temporalidad la conclusión no puede ser más que deprimente.

Las Sentencias y Autos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), desde aquella ya famosa sentencia de 19 de marzo de 2020 hasta ahora, se han movido en esa ambigüedad política que consiste en orientar a los juzgados nacionales sin un mandato ineludible por los mismos al tiempo que se sostiene una supuesta supremacía jurídica del derecho de la Unión sobre los nacionales que nunca se hace del todo efectiva, no ya en este asunto, sino en otros, incluso de mayor relevancia, que en otros países atenta contra los propios principios de la Carta Europea.

En la actualidad seguimos esperando de los “padres” europeos nuevas sentencias que resuelvan las numerosas cuestiones prejudiciales planteadas por diferentes juzgados (la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid con tres asuntos de diferentes organismos, recientemente la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia con dos asuntos del Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar y, sobretodo, las del Contencioso núm. 17 de Barcelona con dos asuntos de la Generalitat, ya que acompaña a unas cuestiones que dejan muy poco lugar a la interpretación, toda una exposición jurídica y jurisprudencial tanto de ámbito europeo como estatal). ¿Volvemos a apostar sobre la claridad y contundencia del alto tribunal europeo?

Las salas del Supremo, tanto en lo laboral como en lo contencioso, vienen a concluir y reconocer la existencia de un abuso de contratación, pero al mismo tiempo se inhiben de la responsabilidad de tener que aplicar la sanción al mismo, ni con la fijeza ni siquiera con la indemnización en todos los casos. Recientemente la sala de lo contencioso de este alto tribunal (Sentencia 576/2023 de 9 de mayo) resuelve que el cese de quienes fueron contratados con anterioridad a la Ley 20/2021, no supondrá una indemnización automática, sino que habrá de probarse un perjuicio efectivo e identificado en cada caso.

Los Tribunales Superiores de Justicia de las distintas Comunidades han negado en la mayoría de los casos las escasas sentencias favorables de fijeza ganadas en los tribunales de primera instancia. Sí, acaso, la permanencia en el puesto frente al cese. Esto, sólo en supuestos muy tasados por el Supremo, sala de lo social. En los casos de lo contencioso en los TSJ se sigue dictando por el Supremo abuso sin indemnización.

En los juzgados de primera instancia han sido pocas las sentencias ganadas por la vía contencioso-administrativa, ninguna superó los recursos ante los TSJ. En el ámbito laboral sí hubo más y mejores sentencias, muchas de las cuales ni siquiera fueron recurridas por las distintas Administraciones, admitiendo por las mismas la infracción y legalizando por esta vía "sus propios acuerdos de estabilización". Se da el caso incluso de tener que denunciar la indemnización por cese ya contemplada en el RD 14/2021 y posterior Ley 20/2021 (Sentencia en Zaragoza de 47.000 EUR, Sentencia 83/2022 del Juzgado núm. 5 de lo contencioso).

Cabe concluir que, tras asistir a las reiteradas e infumables reinterpretaciones por parte del Supremo, con sus miembros de designación política, de las sentencias y autos del TJUE (incluyendo cambios y malabarismos jurisprudenciales), la solución al grave problema del abuso de contratación en las Administraciones Públicas no vendrá de la mano del poder judicial, al menos a corto plazo. Ya hace años éramos bastantes los que únicamente creíamos en una solución "política" y que esta iba a depender del grado de lucha y presión, desde cualquier ámbito, que se ejerciera sobre el Gobierno y las instituciones del Estado. No descartamos, en ningún caso la visibilidad, sobre todo mediática, de los miles y miles de demandantes de fijeza, pero eso nunca será suficiente para socavar las estructuras de un poder profundamente reaccionario que no sirve a los intereses de la clase trabajadora.

Ahora bien, como siempre, el hecho de que los instrumentos de dominio y poder de la burguesía no sirvan a los y las trabajadoras no quiere decir que renunciemos a cualquier forma de lucha que pueda utilizarlos, si en ellos detectamos contradicciones o brechas que nos posicionen en una más favorable correlación de fuerzas.

WHISTLEBLOWER

Este ha sido el camino que emprendió la renovada Secretaría Jurídica de FETAP en estos dos últimos años con relación a la utilización de la Directiva Europea *(UE) 2019/1937 de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión*, más conocida como "Whistleblower", nombre tomado en la tradición anglosajona de quienes usan el silbato para dar la alerta, y que normativamente ofrece la posibilidad de hacer uso del denominado **buzón europeo anónimo de informadores o "Whistleblowers"**.

A las sedes de este buzón en Madrid, Barcelona, Vigo y Sevilla, además de otras a nivel europeo en Bruselas y París, FETAP-CGT suma una herramienta vía web, la primera y única de estas características registrada ante las autoridades europeas por una organización sindical en nuestro país, habiéndose organizado, en la fecha en la que se escribe esta ponencia, seis grupos de denunciantes en todo el Estado español.

La finalidad con la que se organizan estos grupos no es otra que la de obtener una sentencia directa que zanje de forma colectiva y definitiva los abusos de temporalidad en las administraciones públicas españolas.

El 21 de febrero de este año entró en vigor la ley española de protección del denunciante, como extensión de esta directiva europea. Y no solo se publicó con retraso –el plazo de transposición había finalizado en diciembre de 2021- sino que ya en su letra supone una merma en las posibilidades que, a priori, ofrece la directiva. El denunciante pasa a ser "informante" y el sistema de denuncia externo lo someten a la creación de una "Autoridad" vinculada a la Administración Central, de forma que la Autoridad Independiente de Protección

del Informante se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Justicia, al que está vinculada.

Aunque todas las empresas, también públicas, y administraciones tienen que habilitar este nuevo canal del denunciante, ya iremos viendo la diligencia con la que se implanta en este país un medio de denuncia externo e independiente del “aparato administrativo” cuando los denunciados son, precisamente, muchos de quienes lo integran.

POR QUÉ EXISTE LA TEMPORALIDAD Y SE FOMENTA

En otras ocasiones ya habíamos dicho que la precarización, en todos los sentidos, era la antesala de la privatización de empresas y servicios públicos. Y también que “nuestro” Estado ha liderado, junto a algunos otros países como el Reino Unido, estos procesos de liberalización-privatización.

En el último Congreso Confederal en Zaragoza hacíamos un breve recorrido por las distintas estrategias seguidas por el Estado español y otras organizaciones supranacionales durante décadas para socavar lo público.

En lo que atañe a esta ponencia, es fácil vislumbrar cómo la precariedad en el empleo es uno de los primeros pasos hacia la privatización de lo público, al conllevar consecuentemente una peor prestación servicios, aprovechando cada proceso selectivo para la amortización de plazas de, en muchos casos, unas exiguas plantillas, con el consiguiente colapso por el continuo aumento de la carga de trabajo.

La defensa de los derechos laborales, en algunos aspectos, es más fácil en el ámbito de lo público que en el privado, la igualdad de acceso, de trato, de género, es más democrática en el ámbito público que en el privado. Por eso mismo la estabilidad en el empleo es irrenunciable en el ámbito de las Administraciones Públicas y la única temporalidad propiamente aceptable sería la que técnicamente cubre las carencias de personal entre una Oferta Pública de Empleo y la siguiente. Ofertas que deben ser periódicas, reponiendo y aumentando las tasas, transparentes y con una fuerte participación de los y las trabajadoras que ya forman parte de la plantilla.

Saludamos y defendemos la campaña que desde FETAP se ha lanzado bajo el lema ¡Vamos a recuperar lo público! y el *hashtag* en redes sociales *#RecuperarLoPúblico*, haciendo especial hincapié en apurar todas las oportunidades que tengamos de revertir un proceso privatizador que dura décadas para volver a la gestión directa de servicios y empresas y a la autogestión de los mismos.

PROPUESTA DE ACUERDOS

Entendemos que los acuerdos adoptados en el Pleno de FETAP (octubre de 2021), como los adoptados en el XIX Congreso Confederal de Zaragoza (junio de 2022) en relación al Abuso de temporalidad en las Administraciones Públicas, están plenamente vigentes y que, desde luego, a nivel interno los distintos sindicatos y entes que integran la FETAP han asumido este posicionamiento respecto a los trabajadores y trabajadoras que sufren la precariedad laboral y que se organizan para defender, no solo sus plazas, sino sus puestos de trabajo, único recurso de subsistencia de la clase trabajadora.

No obstante, proponemos ahora, de forma complementaria una serie de acuerdos, enmarcados en los anteriores, y más ajustados a la situación actual, teniendo en cuenta los cambios legislativos, la acción política de algunas administraciones y la propia iniciativa sindical al respecto, también respecto a nuevos actores que confrontan con los acuerdos ya asumidos por FETAP:

- Reivindicación de la plena transposición de la Directiva Europea 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada en lo relativo a la prevención y sanción del abuso de temporalidad en las Administraciones Públicas de manera análoga o similar a como se sanciona este abuso en el sector privado, contemplando legislativamente tanto la fijeza como sanción al abuso, como indemnizaciones por cese proporcionales al tiempo trabajado y sustancialmente superiores a las contempladas en el RD 14/2021 y Ley 20/2021.
- Luchar para que normativamente el abuso de temporalidad tenga un reconocimiento cronológico y contractual claro, estableciendo en los tres años (consecutivos, concatenando contratos o con breves intervalos) como el plazo para considerar la situación como de abuso y fraude de contratación, así como para que la infracción de este plazo conlleve un resarcimiento claro y tipificado con la consiguiente responsabilidad para su causante.
- Colaboración con otros sindicatos y organizaciones que de forma similar defiendan los intereses del colectivo de trabajadores y trabajadoras interinas o temporales en términos similares a nuestros acuerdos, respetando siempre la independencia y el análisis que puedan ejercer en su ámbito los distintos entes, sindicatos o secciones de CGT.
- Evitar la cobertura o colaboración con aquellos colectivos representados por la defensa a ultranza del denominado “turno libre”, opuesto a cualquier proceso extraordinario de estabilización, a la sanción de fijeza por abuso de contratación y a la vía del concurso de méritos como instrumento de consolidación.
- Confrontar con las Administraciones que con diferentes procedimientos intentan eludir las normativas y leyes que, aunque insuficientes, abren una vía a la consolidación de los puestos de trabajo, especialmente los de larga duración y mediante procesos de concurso de méritos. En este sentido debemos apoyar y difundir todas las iniciativas ante los departamentos de RR.HH., transparencia y similares para obligar a dichas administraciones a la identificación de las plazas susceptibles de estabilización y al cumplimiento de la normativa vigente.
- Apoyar la creación de grupos de denunciantes en el marco de la Directiva Europea 1937/2019, Whistleblower, en la medida de las posibilidades organizativas y medios de los que dispongan nuestros sindicatos y federaciones.
- Impulsar la campaña #RecuperarLoPúblico como elemento central de un sindicalismo radicalmente opuesto a la privatización de servicios y empresas públicas y decidido a la recuperación de los servicios y empresas ya privatizadas. Defender la gestión directa y la autogestión de los mismos.

ESTRATEGIAS SINDICALES A DESARROLLAR EN EL FUTURO INMEDIATO PARA IMPULSAR EL CRECIMIENTO DE LA CGT EN NUESTRO SECTOR

INTRODUCCIÓN

Estando en el último tercio del año, y, siendo como ha sido un año álgido de Elecciones Sindicales, de calado, es fundamental que se haga un análisis de los resultados, se observen las debilidades y los puntos fuertes, desarrollando a partir de ahí una estrategia para los próximos cuatro años, es decir, para todo el período hasta el próximo ciclo electoral.

Según la documentación de la Plenaria ordinaria de FETAP celebrada en Burgos el pasado 17 de julio (documento fechado el 22/06/2023):

*“Entre los diversos procesos electorales **celebrados desde principios de año, o en marcha en el momento de redactar las presentes líneas**, en los cuales han concurrido/concurren candidaturas de la CGT, y **de los cuales tenemos constancia en el SP de FETAP**, cabe mencionar los de los Ayuntamientos de Buñol, Rivas-Vaciamadrid, San Fernando de Henares, Barcelona, Zaragoza, Reus, Santa Coloma de Gramenet, Premià de Mar, Calatayud, Madrid, Alacant, Pontevedra, Burgos, Granada, Jerez de la Frontera, Miranda de Ebro, además de la Diputación Provincial de Barcelona, y los ya mencionados en AENA/Enaire, los de toda la Administración General del Estado, y los que afectan a administraciones de Comunidades Autónomas (DGA y GVA [Diputación General de Aragón y Generalitat Valenciana]), o a algunos organismos o empresas públicas también autonómicas como, por ejemplo, el Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya (ICGC).*

*Hemos incluido en la relación anterior solo los correspondientes al año 2023, aunque cabría mencionar también **algunos procesos realizados a finales del año anterior**, dos de los cuales a nivel municipal, por lo que tenemos constancia, especialmente exitosos (en concreto, los del Ayuntamiento de Valladolid y la Paeria de Lleida). Y también algunos otros de los que también tenemos conocimiento, donde los resultados **no han sido los deseables**, o los que cabría esperar.”*

En el momento de redactar la presente ponencia hay aún pendientes procesos electorales importantes, por ejemplo, los de la Administración de Justicia en Barcelona y en toda Catalunya, o los de la AGE en la provincia de Burgos.

Debemos conocer cuales es la realidad de nuestro Sector, un primer *input* de la cual puede derivarse del Gráfico 1 (datos estadísticos de junio de 2022 del Registro Central de Personal de la Secretaría de Estado de Función Pública²). Nos encontramos con que la mayor parte del personal de la Administración Pública, es de ámbito Autonómico (hasta un 59,2% del total), que es –en cambio– un subsector actualmente minoritario dentro de nuestra Federación; el segundo subsector es el de ámbito Local (21,9 %) y el tercer subsector es el de la Administración General del Estado (18,9%).

² <https://funcionpublica.hacienda.gob.es/funcion-publica/rcp.html>

Gráfico 1

TABLA 1.1.- PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

	NÚMERO DE EFECTIVOS	PORCENTAJE
Sector Público del Estado	515.449	18,87%
Administración del Estado	227.492	8,32%
- Ministerios	90.151	3,30%
- Organismos Autónomos	59.878	2,19%
- Entidades Públicas Empresariales	21.480	0,79%
- Agencias Estatales	16.995	0,62%
- Autoridades Administrativas Independientes	1.621	0,06%
- Universidades Públicas no transferidas	2.582	0,09%
- Otros entes de Derecho Público	34.785	1,27%
Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	263.913	9,66%
- Fuerzas Armadas	118.504	4,34%
- Policía Nacional	70.360	2,58%
- Guardia Civil	75.049	2,75%
Administración de Justicia	24.044	0,88%
Sector Público de las Comunidades Autónomas	1.617.142	59,21%
Administración General	1.452.077	53,17%
Universidades transferidas a las CC.AA.	165.065	6,04%
Sector Público de la Administración Local	598.526	21,92%
Ayuntamientos	531.850	19,48%
Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares	66.676	2,44%
TOTAL	2.731.117	100,00%

Se da la situación que, dentro del sector AGE, **el 50% del personal pertenece a Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado**. Ello supone, evidentemente, una limitación objetiva para nuestra expansión sindical ahí, conforme a nuestro carácter de organización anarcosindicalista y a lo dispuesto en el artículo 28 de los Estatutos Confederales (*"No podrán afiliarse a la CGT las personas pertenecientes a los miembros de las fuerzas de orden público, ni del ejército profesional, ni de cuerpos armados represivos"*). Nuestra presencia en el sector AGE es pequeña, en términos comparativos, por debajo del 5%. En el último ciclo electoral se han mantenido prácticamente los resultados y, a su vez, en el sector Local tenemos presencia en determinados Ayuntamientos (y, en menor medida, Diputaciones, Cabildos, etc) de tamaño grande o mediano. En algunos casos dicha presencia no es menor, llegando a ostentar la condición de Sindicato mayoritario en algunos de esos Ayuntamientos. Por último, tenemos una presencia más bien testimonial en la Administración de Justicia.

Volviendo sobre la AGE, y según los resultados publicados por Función Pública en el mes de junio sobre los resultados de Elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, CGT obtenemos 58 delegados/as en personal funcionario (que representan solo un 3,1% de los/as 1.847 representantes asignados/as), y 31 en personal laboral (un 3,2% de los/as 983 representantes asignados/as). En las Elecciones anteriores (en 2019), obtuvimos 66 delegados/as en personal funcionario (un 4,6% del total), y 26 en personal laboral (un 2,6% del total). Es decir, en conjunto, hemos perdido 2 delegados/as entre 2019 y 2023.

Para comparar estas cifras con las de las grandes organizaciones sindicales, que ostentan la condición de mayoritarios en el sector, cabe decir que el *"tridente"* obtiene en las Elecciones de 2023, en conjunto, 1.315 delegados/as en personal funcionario (615 CSIF, 357 UGT, y 343 CCOO), es decir, un 71,2% del total. Y 983 en personal laboral (273 CSIF, 286 UGT, y 257 CCOO), es decir, un 83% del total. Queda claro que tenemos ahí **un margen enorme** para mejorar. **Teniendo en cuenta que ha habido una abstención altísima, habido mesas con más de un 70% de abstención.**

Aparte, no debemos olvidarnos de otros “sectores” o “subsectores” donde tenemos cierta implantación, como en el área de bomberos forestales, que hasta el momento está totalmente descoordinado como tal dentro de la Federación, a pesar de haber albergado en los últimos tiempos dinámicas de lucha de carácter conjunto a nivel estatal, como la que tiene que ver con la demanda, aún sin resolver, de un *Estatuto Básico del Bombero Forestal*. Nos encontramos aquí con una situación muy heterogénea: personal de TRAGSA, de empresas, agencias o sociedades públicas vinculadas a Comunidades Autónomas (en algunas de las cuales CGT es sindicato mayoritario o bien tiene un peso no menor: AMAYA, SARGA, SGISE...), subcontratas, etc. Por último, no debemos olvidarnos del sector Universidades, donde tenemos presencia testimonial.

Lo expuesto hasta aquí son algunos apuntes sobre la situación en la que nos encontramos a día de hoy. Y, por supuesto, no es nada alentadora, puesto que nos queda mucho terreno para crecer, como Sector de Administración Pública de la CGT. Ahora bien, el pesimismo nunca ha cambiado nada, y lo que tenemos que hacer es plantear y desarrollar una serie de estrategias para ser capaces de revertir esta situación, la cuales pasan básicamente por la Consolidación y la Expansión.

ESTRATEGIAS

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Desde la Federación se han realizado desde hace años varios Encuentros de Administración Local, el último celebrado en Jerez, en enero de este año, con una participación bastante notable. Debemos valorar como muy positivo el desarrollo de esos eventos, como espacios para el intercambio de experiencias entre compañeros y compañeras que deben afrontar problemáticas a menudo muy similares, pero debemos también ser más ambiciosas y pensar ya en superarlos, en ir más allá de simples eventos periódicos puntuales. La **coordinación a nivel de Administración Local** en el seno de la Federación debe ser mucho mayor y más estrecha, y no limitarse a un encuentro anual o bianual.

Cabe decir que, como es sabido, este ámbito de la Administración presenta particularidades, pues en ella nos encontramos con un número importante de policías locales, es decir, cuerpos represivos armados, que representan una parte no precisamente menor de las plantillas de los Ayuntamientos, lo cual nos plantea –igual que en la AGE– un límite objetivo, frente a otras organizaciones sindicales, a nuestra capacidad de expansión. Siendo eso así, y en esta situación, debemos priorizar nuestro trabajo en otros sectores de la administración municipal, como puede ser el sector de servicios sociales, personal de oficios y mantenimiento, jardinería, bibliotecas, etc. Y, en general, todo aquel que involucre personal técnico, de administración, y de prestación de servicios directos a la ciudadanía en los diversos ámbitos de competencia municipal, que no tengan que ver con la *gestión del “orden público”* (es decir, con la *represión*).

Aquí nos encontramos con que la prestación concreta de muchas de las competencias que tienen los municipios está muy a menudo privatizada, como puede ser en el caso de la recogida de residuos urbanos y el medio ambiente urbano, por ejemplo. Por lo tanto, nuestra acción sindical debe tener en cuenta este hecho, como también las subcontrataciones de determinados ámbitos, como el informático u otros. En ese sentido, debemos trabajar en nuestros Ayuntamientos y entidades locales en la línea de lo acordado ya en la Conferencia Sindical de la CGT celebrada en 2014 en Jerez de la Frontera, procurando *“abrir las puertas de las Secciones Sindicales y los Sindicatos de CGT a los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a las actividades segregadas, externalizadas, subcontratadas, etc”* y no *“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" (págs. 4-5 de libro de acuerdos de la Conferencia Sindical de Jerez 2014). Y todo ello, en nuestro caso, en una perspectiva de reivindicación en pro de recuperar dichos servicios dentro del ámbito de la gestión pública directa, es decir, en favor de su **municipalización**.

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Nos encontramos con la paradoja que el sector más amplio de la Administración, en el conjunto del territorio, es el sector en el que tenemos menor implantación. Ello debería hacernos reflexionar, y mucho. Con las notables excepciones de la Administración de la Junta de Castilla y León, donde CGT tiene un peso no menor y existe incluso una Coordinadora territorial de Secciones, y, acaso, de la Administración de la Generalitat Valenciana, nos encontramos, en cambio, con Sindicatos importantes dentro de la Federación como el SAP Madrid y el SAP Barcelona (los de mayor tamaño en afiliación), que tienen una escasa implantación en el sector autonómico. Esa anomalía debe ser corregida, porque ahí nos jugamos una parte muy importante de nuestra representatividad, y hay que desarrollar una línea de trabajo específico al respecto, de expansión en ese ámbito.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Aquí nos encontramos con algunos núcleos dispersos y sin mucha o ninguna coordinación, en Barcelona y en algún otro territorio... En base a ellos se debería empezar a coordinar toda la actividad sindical en dicho ámbito, como inicio de expansión para tener unas reivindicaciones claras en Justicia e impulsar el trabajo desarrollado ahí hasta ahora.

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La situación presente es que nos encontramos con un sector totalmente desestructurado, a pesar de disponer de un Sindicato Federal (actualmente con un SP *en funciones*, dimitido desde hace años en su práctica totalidad), con una dinámica organizativa más bien caótica y sin estrategia sindical clara *como sector*. Además, se da la situación, como hemos dicho, que se ha pasado de tener un Sindicato Federal en funcionamiento, a nivel orgánico, a no tenerlo, en la práctica. No entraremos a valorar los motivos que han llevado a ello, pero resulta evidente que debemos de romper la atomización en la que nos encontramos a nivel de AGE. No somos delegados o delegadas de un organismo, somos representantes de nuestra unidad electoral, en especial, dentro de la Administración Periférica (esto tiene mucho que ver en el punto de información y consulta).

Un aspecto clave es tener un método de trabajo. Los grupos de mensajería (Whatsapp y demás) tienen sus posibilidades y sus limitaciones, pero no pueden ser un medio para el debate eterno ni para la toma de decisiones. Ni tampoco pueden pretender sustituir a las estructuras orgánicas de las que nos hemos dotado, que tienen que funcionar, conforme a nuestros Estatutos y acuerdos. Aparte, a nivel de comunicación pública, debemos de trabajar para tener acceso a los mismos medios de comunicación que tienen los sindicatos más representativos en nuestros ámbitos.

PERSONAL LABORAL, EN GENERAL

Tenemos un deber importante en este ámbito del personal de las Administraciones, y se debería coordinar un grupo de trabajo específico que aborde la problemática del mismo, que presenta diferencias significativas respecto a la del personal funcionario o estatutario.

UNIVERSIDADES

Como ya hemos comentado es un sector muy nominal. Y teniendo líneas difusas con la Federación de Enseñanza, existe una coordinadora de investigación y universidades de CGT y secciones dispersas.

INCOMPATIBILIDADES EN EL SECTOR PÚBLICO

Uno de los caminos para poder diferenciarnos en el tablero sindical, es oponernos desde un plano contundente, a la permisibilidad que existe por parte de las administraciones en la aplicación de la ley de incompatibilidades, lo que se persigue de forma prioritaria no está focalizado en el ámbito del pluriempleo puro y duro, sino como se abusa de una forma indiscriminada y de impunidad sistemática con la formación enfocada por parte de funcionarios públicos en el acceso a la función pública, los “preparadores de oposiciones”. Si a esto le sumamos la connivencia y participación de los grandes agentes sociales más la propia administración pública, se genera un ecosistema, donde el opositor es “atrapado” mucho antes de acceder a la función pública, mediante preparadores que incumplen la ley de incompatibilidades, vinculados a organizaciones sindicales, que insertan en el opositor un “debe” de futura sindicación si consigue superar el proceso selectivo por el que se están preparando.

Existe un doble objetivo por todos los actores que participan en el negocio de las oposiciones, por un lado, un resarcimiento económico o sobre sueldo de dudosa legalidad, para funcionarios que incumplen las incompatibilidades y por otro lado una acción sindical temprana de captación, aprovechando el deseo del opositor a conseguir su ansiado hueco en la administración.

Esto nos genera una competencia desleal sindical, puesto que desde CGT estamos en contra de este mercadeo institucionalizado, en el acceso a la función pública.

ESTRATEGIAS COMUNES

En el futuro inmediato, y ya a corto plazo, nos vamos encontrar muy probablemente dentro de cualquiera de los ámbitos señalados con una serie de acciones coordinadas entre la Administración y las otras organizaciones sindicales, es decir, las *mayoritarias*, en lo relativo a las Mesas de Negociación, buscando nuestra exclusión, como también de todo el tema preventivo a los delegados y delegadas de prevención. Sobre este tema se tienen varios puntos desarrollados, que en principio se deberían poner en común y coordinar. En especial, y como ya quedó establecido en los acuerdos del Pleno de FETAP de Segovia (2021) hay que aprovecharse del derecho de información y consulta en las Administraciones Periféricas de la AGE, ya que nos permitirá tener información donde no tengamos representación en Servicios Centrales.

A partir de lo expuesto, se traslada a continuación la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDOS:

Lo **primero** que deberíamos poder saber y analizar con detalle a nivel de Sector de Administración Pública de la CGT es la representatividad que tenemos en nuestro ámbito. Para ello, y como ya se trató a todos los entes en la Plenaria del 17 de julio en Burgos, los diversos Sindicatos y Núcleos deberían solicitar, y de forma prioritaria,

*“directamente o mediante sus Confederaciones Territoriales, (...) a la **Autoridad Laboral en sus ámbitos respectivos** (es decir, a las administraciones de sus Comunidades Autónomas) **CERTIFICADOS DE REPRESENTATIVIDAD**, y (...) ponerlos a su vez, cuando les sea posible, a disposición de la Federación, para poder evaluar desde FETAP, a partir de datos oficiales registrados de porcentaje de delegados y delegadas, la situación de la CGT, como Sector, en cada territorio”.*

En **segundo** lugar, ante un “sector” tan importante como el que tenemos en el ámbito forestal y con la actual situación de crisis climática, consideramos que es imperativo la creación a nivel federal de una **Coordinadora de Bomberos/as Forestales** con unas reivindicaciones conjuntas mínimas, y capacidad para dinamizar la acción sindical en ese ámbito. Dicha Coordinadora de ámbito estatal, amparada en los diversos acuerdos orgánicos adoptados desde el XV Congreso Confederal (Valencia, 2005) y en diversos comicios posteriores, tendría un carácter similar al de otras ya existentes y operativas dentro de la CGT, como la Coordinadora del Auto (en el Sector del Metal), Informática (en Banca), o Telemarketing (en Transportes).

Siguiendo el camino trazado por otras Coordinadoras Sectoriales, FETAP debería promover la realización antes de finales del 2024 de un encuentro estatal del sector forestal, convocado con la debida antelación. Ese encuentro se convocaría con el objetivo de crear en él la nueva Coordinadora de Bomberos/as Forestales de la CGT, de ámbito sectorial y estatal, donde se coordinarían las y los trabajadores del sector y secciones sindicales que lo desearan. Dicha Coordinadora, una vez constituida, deberá trabajar conjuntamente y en contacto estrecho con la Secretaría de Sostenibilidad y Medio Ambiente de la Federación. **Uno de los objetivos claros es trabajar para convertirnos en la fuerza mayoritaria dentro de ese colectivo** y ese sector de prevención y extinción de incendios en el ámbito forestal, y que la Coordinadora se convierta en una herramienta para la expansión de la Organización en el mundo rural.

Debemos solicitar que se establezca un porcentaje en los Presupuestos Generales del Estado para la prevención y extinción de incendios, acorde con los niveles de riesgo actuales asociados a la crisis climática, que se doten operativos suficientes, en cuanto a personal y medios, durante todo el año, y no solo de temporada, prohibir o minimizar las subcontrataciones. Además, debemos de buscar alianzas entre grupos ecologistas y asociaciones locales que luchen contra la desertificación y la despoblación, y dar prioridad a la protección del monte y del medio rural.

En **tercer** lugar, y de forma similar al punto anterior, la creación de una **Coordinadora de Administración Local**, donde se establezcan líneas específicas conjuntas de actuación, como trabajo concreto en las áreas sociales y de deportes de los entes locales, a modo de ejemplo. Debería dotarse de un mecanismo de coordinación regular, y como mínimo cuatrimestral. Y establecer contacto con compañeros/as de recogidas de residuos, de jardinería, de informática u otros (habitualmente servicios externalizados) para establecer estrategias conjuntas. A su vez, en los sucesivos Encuentros de Administración Local se debería invitar a compañeros y compañeras de esos ámbitos, para coordinar luchas y esfuerzos, en una perspectiva de

municipalización, establecer reivindicaciones y campañas conjuntas, etc. Dicha Coordinadora, en la cual podrán participar la Secciones que lo deseen de todo el ámbito local (Ayuntamientos y entidades públicas municipales, Consejos Comarcales, Diputaciones, Cabildos, Consells Insulars, etc), deberá trabajar conjuntamente y en contacto estrecho con la Secretaria de Acción Social de la Federación.

En **cuarto** lugar, debe priorizarse la expansión en la **Administración de Justicia**. En ese sentido, se deberá establecer contacto y realizar reuniones con los núcleos ya existentes para establecer un plan de expansión específico dentro de ese ámbito. Para ello resulta imperativa la colaboración de los Sindicatos enviando estas convocatorias de reunión a su afiliación y, en concreto, a sus Secciones en dicho sector.

En **quinto** lugar, y en la misma línea de lo anterior, se mantendrán reuniones con los distintos núcleos de sector autonómico, de la Coordinadora de la Junta de Castilla y León, y Sindicatos de territorios donde se tenga cierta presencia a nivel de **Administración Autonómica** para establecer una hoja de ruta de expansión en ese sector en las distintas Comunidades.

En **sexto** lugar, se deberán mantener reuniones específicas por parte del Secretariado Permanente de la Federación con los diversos Sindicatos, Núcleos y entes federados, al menos dos veces al año, para poner en común temas relativos al **personal laboral** de las administraciones, para tener en cuenta su problemática específica y buscar soluciones conjuntas a la misma a nivel sindical.

En **séptimo** lugar, el Secretariado Permanente de la FETAP, **impulsará la reactivación de la SFAGE**, y la elección por parte de los entes de dicho Sindicato Federal, de un SP propio, conforme a sus Estatutos, para que el mismo pueda volver a funcionar con la autonomía organizativa que le corresponde, superando así la situación totalmente *anómala* en la que se encuentra en la actualidad. Ahora bien, de no ser posible reconstituir orgánicamente SFAGE, se tendrán que tomar una serie de medidas complementarias. En ese caso, se promoverá al menos la creación de una Coordinadora Sectorial de la AGE, en la línea de las señaladas anteriormente. Aunque llegar a ello nos parecería un tremendo error. Tener que llegar a ese punto, habida cuenta de que actualmente ese sector posee ya una estructura orgánica y estatutaria muy bien definida, no sería grato en ningún caso. En última instancia, y si no fuera posible reconstituir orgánicamente SFAGE ni articular tampoco una Coordinadora de AGE, una vez al año se realizará una Plenaria extraordinaria con temas específicos de la AGE dentro de la Federación. Evidentemente, y conforme a los Estatutos de FETAP, en los acuerdos para dicha Plenaria podrá participar la afiliación y secciones de todo el sector de Administración Pública, no solo de la AGE. Ello va a generar polémica, probablemente, pero no vemos otra manera de que se tomen decisiones relativas a AGE en ausencia de su propia estructura orgánica, o al menos de un mecanismo formal de coordinación. Esa medida excepcional (Plenaria extraordinaria anual de FETAP para tratar asuntos de la AGE) dejaría de tener "vigencia", por decirlo así, en el momento en que se reactivara propiamente la SFAGE, y entendemos que proponerla deber ser un *incentivo* para que los compañeros y compañeras de la AGE asuman las responsabilidades que les corresponde en relación a la reactivación del Sindicato Federal.

En **octavo** lugar, desde la Secretaria de Formación, con el apoyo de la Secretaría de Jurídica, se establecerá una circular o varias circulares respecto al derecho de actuaciones de las mesas delegadas y una estrategia común sobre el derecho de información y consulta, de las delegadas y delegados sindicales (10.3 LOLS) y de las delegadas y delegados de prevención.

Noveno, el Secretariado Permanente deberá llevar un punto en alguna de las Plenarias Federales del año 2024, sobre la estructura y creación de **un grupo de trabajo federal específico para la recuperación de lo público**. Para ello será necesario la implicación de personas de diversos Sindicatos y Núcleos dentro de la Federación para impulsar este grupo de trabajo y llevar a cabo las tareas del mismo.

Décimo, el Secretariado Permanente mantendrá reuniones con la Federación de Enseñanza para establecer unos criterios comunes y una hoja de ruta en lo relativo a expansión y consolidación en este ámbito. El objetivo es impulsar esta coordinadora de universidades. En este ámbito no podemos solamente mirar a nivel de problemas de personas trabajadoras, sino es un formar de contactar con la problemática laboral de la juventud, deberíamos aprovechar nuestra estructura, conjuntamente con la Federación de Enseñanza y algún miembro del SP Confederal para sacar una guía sobre los derechos laborales de los jóvenes para su inserción en el mundo laboral, incluso dar charlas en institutos, escuelas y universidades.

Undécimo, desenmascaramiento del negocio lucrativo del acceso al empleo público. Empezando con estrategias igualitarias de acceso a la función pública, tenemos la experiencia del Sindicato Federal de Correos y Telégrafos que han hecho públicos y gratuitos los temarios de acceso a Correos, eso sí, estableciendo la prohibición de su difusión con temas lucrativos. Y una estrategia jurídica por el cumplimiento de la ley de incompatibilidades y estrategias comunicativas y de acción sindical si es preciso, para que aflore este mercado y que sea regularizado este sector que está en la sombra mermando nuestra capacidad sindical y de acceso al sector público de la clase obrera.

POR UNA CGT Y UNA FETAP DE LAS Y LOS IGUALES. FORTALEZCAMOS LA PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN Y EN LAS MOVILIZACIONES

El problema de la participación de los y las afiliadas

Hacia fuera la CGT tenemos la imagen de una organización muy activa, donde los afiliados y afiliadas participamos activamente de la organización y en multitud de luchas. Esta imagen tiene algo de real si nos comparamos con sindicatos altamente profesionalizados y convertidos en gestorías como pueden ser CCOO y UGT. Sin embargo, nuestro referente para medir la salud de nuestra organización no puede ser, en ningún caso, un modelo "sindical" que no sólo no es válido para nosotros/as, sino que además queremos reemplazar. Una mirada realista a lo interno de nuestra organización reconoce el esfuerzo, la dedicación y la lucha en múltiples frentes de miles de afiliadas y afiliados, pero también es consciente de los déficits que tenemos a nivel de participación de la afiliación en muchos ámbitos, especialmente los orgánicos. Es muy difícil que los y las afiliadas participen en la organización más allá de sus secciones sindicales. Esto se traduce en que el día a día muchos los sindicatos y federaciones depende de un puñado de afiliados que, además, generalmente son los mismos desde hace años. Esta problemática se traslada también en una limitada participación en las movilizaciones de la organización.

Esta realidad la conocemos todas y todos. No es ahora el momento de buscar responsabilidades ni causas. Aunque nos pese, y más allá de cómo nos autodefinimos, nuestra organización existe en un contexto social donde la cultura de la delegación y de la destrucción de los espacios horizontales y asamblearios se ha impuesto en la población, también en la clase trabajadora. Pero sí es urgente corregir este problema.

Una organización anarcosindicalista, de iguales y de afiliados/as activos/as

Somos una organización anarcosindicalista. Reconocemos la asamblea como la forma fundamental de democracia, donde cualquier afiliado/a puede participar y es en función de su participación que decide. Nos reconocemos en la frase “Si tú luchas, tú decides”.

La realidad, sin embargo, no siempre es tan sencilla. Como organización existimos en un contexto donde se fomenta la delegación. La legislación laboral define numerosas formas de delegación y, como mal menor, participamos en ellas. Designamos delegados/as sindicales, tenemos delegados/as en comités de empresa y juntas de personal, delegados/as de prevención, etc. Esta realidad conlleva acceder a horas sindicales que intentamos gestionar colectivamente para intentar no establecer diferencias entre aquel afiliado/a que tiene horas y aquel/a que no tiene ningún crédito horario. Un reflejo de cómo afecta esta realidad a nuestra organización lo es la normalización de que las conferencias de delegados/as en horarios laborales (y, por lo tanto, no pueden ser conferencias de afiliados/as) y los comicios orgánicos se realicen muy mayoritariamente en horarios laborales. En la medida en que seamos capaces de revertir esta situación y de ampliar la participación en el día a día de la organización, en los debates y en la toma de decisiones, fortaleceremos nuestras movilizaciones y, en definitiva, nuestra acción sindical.

Para no alejarnos de lo que proclaman nuestros estatutos y de nuestros principios ideológicos, es urgente tomar medidas para intentar corregir este rumbo en el que se ve inmersa nuestra organización. Por esta razón, proponemos que se adopten en el ámbito sectorial de FETAP los siguientes acuerdos:

- A nivel de sección sindical, se fomentará al máximo la rotación tanto en la participación en puestos de salida de las listas en las elecciones sindicales como en la designación de los/as delegados/as sindicales, siendo conscientes que en muchas ocasiones es muy difícil encontrar compañeras/os que quieran asumir estas tareas.
- Con carácter general se intentará evitar la acumulación de horas en una misma persona o de liberaciones que excedan el 50% de su jornada laboral. Esta medida se dirige a fomentar el reparto de responsabilidades entre los y las afiliados/as como forma de igualarnos entre nosotros/as y de fomentar la participación.
- *Promover la participación en la organización para que en un futuro el punto suprimido de esta ponencia se pueda llevar a cabo. Cada sección debe organizar su crédito horario y no venir impuesto por una estructura superior.*
- Con el fin de facilitar herramientas para hacer efectivos estos acuerdos, los diferentes entes de la organización, de la Federación en nuestro caso, diseñarán actividades de formación que estimulen la participación y la rotación en la asunción de responsabilidades, dirigidas al conjunto de afiliados y afiliadas.

**PROYECTO DE INFORME MULTIDIMENSIONAL SOBRE LA PRECARIEDAD
SALARIAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO. UNA PERSPECTIVA
MÚLTIPLE SOBRE LOS FACTORES QUE DETERMINAN LA DESIGUALDAD
RETRIBUTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO FRENTE A LA
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA Y LOCAL**

PREÁMBULO

Durante la primavera de 2023, en un contexto de inflación descontrolada y de subida generalizada de los precios de la alimentación y coincidiendo con los procesos de estabilización en la administración autonómica y local que estaban cambiando el paradigma de acceso a la función pública, las organizaciones sindicales de todo el territorio fueron interpeladas por la clase trabajadora de la Administración General del Estado para dar respuesta al descontento social existente con la mermada situación retributiva de quienes habían superado los exigentes procesos selectivos que habilitan a ocupar una plaza en la función pública del Estado. Las trabajadoras manifestaban que existía una brecha salarial de entre un 20% y un 30% de los cuerpos generales y especiales de la Administración General del Estado, así como de los cuerpos específicos de la AEAT y de Seguridad Social, con respecto a sus homólogos en las administraciones autonómicas y locales. En este sentido, las funcionarias de la AGE manifestaban que existía una discriminación salarial manifiesta entre administraciones públicas que, aunque se venía produciendo durante más de una década, se había visto agravada por la inflación descontrolada de los últimos meses que ahondaba más aún en la precarización de este colectivo. A mayor abundamiento, en muchos casos, la insuficiencia de ingresos del trabajo les impedía vivir con dignidad no pudiendo hacer frente a los gastos normales de vivienda, alimentación, transporte y servicios básicos con el sueldo que percibían a cambio de prestar servicios en la administración.

El 18 de junio de 2023 diferentes secciones sindicales del Sector AGE de CGT comprendieron la necesidad de dar respuesta al descontento generalizado en la AGE y se solidarizaron con la protesta. De modo que, compartiendo los mismos planteamientos, emitieron un pronunciamiento público por la recuperación del poder adquisitivo y a favor de la equiparación salarial de las funcionarias de la Administración General del Estado con las de la administración autonómica y local.

El 13 de julio de 2023 el Comité Federal de la Federación Estatal de Administraciones Públicas de CGT (FETAP-CGT) reunido en Plenaria, alcanzó un acuerdo consensuado con la mayoría de Sindicatos asistentes en el que se resolvía apoyar la reivindicación de la equiparación salarial al alza en todas las administraciones públicas, vinculando la misma con la defensa de los servicios públicos de calidad. Si bien este acuerdo marcó el inicio del debate en el seno de nuestra organización sobre las retribuciones en el sector público, la reivindicación de nuestras compañeras quedaba invisibilizada al no hacer una referencia explícita a la miserable situación de las funcionarias de la Administración General del Estado que es donde, mayormente, existe el problema de la precariedad salarial.

Ante esta situación, un grupo de delegadas y afiliadas de diferentes secciones sindicales del Sector AGE de CGT nos organizamos para trabajar por el objetivo de acabar con la precarización del empleo público en la Administración General del Estado y creamos el Grupo de Trabajo por la Equiparación Salarial al Alza de los funcionarios de la Administración General del Estado con los de la Administración Autonómica y Local. En la primera reunión de dicho

grupo de trabajo se acordó elaborar el Informe Multidimensional sobre la Precariedad Salarial en la Administración General del Estado y elevarlo a los máximos órganos de decisión de CGT para su aprobación con el objetivo de disponer de una herramienta de diagnóstico de la situación que utilizase datos objetivos, proporcionando así argumentos incontrovertibles en el marco de una eventual negociación colectiva.

PRESENTACIÓN

Durante varios meses de intenso trabajo las delegadas de diferentes secciones sindicales de CGT-AGE recabaron información relacionada con la precariedad salarial en España en general y en las administraciones públicas en particular, mediante la consulta de informes elaborados por personas expertas en economía, derecho administrativo y comunitario europeo, función pública y prevención de riesgos laborales (ver bibliografía), consultas jurídicas, consultas en el portal de transparencia, testimonios de las personas afectadas, consultas en el Instituto Nacional de Estadística sobre indicadores de crecimiento económico, consulta de datos en el Observatorio de la Vivienda y Suelo, y contando con la inestimable colaboración de asociaciones por la defensa de los derechos retributivos de los funcionarios de la AGE que han canalizado el descontento social de este colectivo. A partir del análisis toda esta información se elaboró el Primer Informe Multidimensional sobre la Precariedad Salarial en la Administración General del Estado que pretende abordar desde una perspectiva múltiple el problema de la precariedad en el sector público y los factores que determinan la desigualdad retributiva en la Administración General del Estado frente a la Administración Autonómica y Local. Es un informe pionero en su ámbito pues hasta ahora no se había planteado la necesidad de determinar las causas que provocan esta desigualdad salarial en la AGE frente al resto de administraciones y los factores exógenos que ahondan en la precaria situación retributiva de las trabajadoras de la función pública del Estado. El Informe ha examinado las relaciones de puestos de trabajo de diferentes administraciones públicas haciendo comparativas para los diferentes grupos, subgrupos, niveles y categorías, también se han tenido en cuenta análisis socio-económicos, indicadores y testimonios para trazar un diagnóstico integrado lo más completo posible que permita avanzar en la comprensión de la relación entre precariedad laboral y Administración General del Estado, y su incidencia en la salud de las trabajadoras, así como hacer recomendaciones para su solución.

CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO

En el marco de las políticas neoliberales que se implementaron en España durante la X legislatura de la democracia en el gobierno presidido por Mariano Rajoy, se llevó a cabo una transformación intensa del Estado. Entre las medidas que impactaron en el empleo público se cuenta las privatizaciones de empresas públicas, las medidas de reducción de las plantillas, como la amortización de las plazas con la jubilación de sus ocupantes, la ausencia de oferta pública, la congelación de los salarios de los funcionarios y los recortes en los servicios públicos que conllevaron el consiguiente deterioro de los mismos.

En paralelo a esta transformación del sector público, el mercado de trabajo también sufrió grandes cambios que, en aras de fomentar su flexibilidad, empeoraron las condiciones de trabajo de los grupos de población más vulnerables, esto es, las mujeres y, especialmente, los jóvenes. Los efectos de la crisis, unidos a la expansión del capitalismo global y a las reformas laborales de los años 2010, 2011 y 2012 conllevaron mayores tasas de paro juvenil, mayor temporalidad y menores salarios en el sector privado para los más jóvenes. Esta mayor precariedad del colectivo juvenil se convirtió en algo estructural de nuestro mercado de trabajo que la crisis posterior a la pandemia de Covid-19 volvió a agravar. La tasa de

desempleo juvenil en 2013 alcanzó el 55,48% y, diez años después, en 2023 se sitúa en 48,8%. Para escapar de esta mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo, muchos jóvenes optaron por el empleo público buscando una salida profesional en la administración que les permitiera superar el desempleo juvenil y la inestabilidad en el sector privado.

Durante el año 2022 y al calor del ciclo inflacionista que vivía la Unión Europea coincidente con el final de la pandemia de la Covid-19 iniciado por el incremento de precios de las materias primas y de la energía a consecuencia de la guerra de Ucrania, que fue mutando poco después en una subida generalizada de los precios de la alimentación que, en muchos casos superaban el aumento de los costes de producción, creció el descontento entre los trabajadores de la Administración General del Estado que, viniendo ya de una situación retributiva muy mermada se encontraron con una pérdida de poder adquisitivo de tal magnitud que hacía incompatible mantener un nivel de vida digno y adecuado con la prestación servicios en el sector público. En la primavera de 2023 los trabajadores de la AGE comenzaron a organizarse y, de la iniciativa de diversos grupos de jóvenes funcionarios civiles del Estado, surgieron movimientos sociales en el seno de la función pública muy críticos con la situación económica y retributiva actual. El descontento cristalizó en la fundación de asociaciones como ESAGE por la equiparación salarial de los funcionarios de la Administración General del Estado con los de la Administración Autonómica y Local que capitalizó el descontento de miles de funcionarios. Esta plataforma, que más tarde se constituiría como asociación de funcionarios del Estado, surgió a partir de la iniciativa de un grupo de jóvenes funcionarios decididos a cambiar las cosas y a luchar por mejorar las condiciones retributivas del empleo público en la Administración General del Estado. El éxito de esta plataforma, más tarde constituida en asociación, radica en que sus promotores supieron canalizar el descontento en la función pública del Estado porque comprendieron las especiales características de esta administración que la diferencian de la administración autonómica y local y sobre las que descansan los factores exógenos que ahondan en la precarización de este colectivo. ESAGE rompió también con el carácter jerárquico y corporativista de las asociaciones de funcionarios del Estado que, tradicionalmente, representaban a cada uno de los cuerpos de la AGE. Actualmente ESAGE es la única asociación de funcionarios del Estado verdaderamente transversal que aglutina funcionarios de diferentes cuerpos o escalas y diferentes grupos y subgrupos.

OBJETIVOS

El principal objetivo de este informe consiste en poner de relieve que la desigualdad retributiva entre administraciones públicas tiene un carácter generalizado en la AGE y afecta a todos los grupos, subgrupos y niveles, aunque no en la misma forma ni en la misma medida ya que la insuficiencia del ingreso produce una mayor precariedad salarial en los grupos y subgrupos que cuentan con salarios más bajos pero el diferencial es mayor en los que se encuentran en el tramo más alto. En este sentido, el principal objetivo de este informe consiste en demostrar que, en conjunto, existe una discriminación salarial manifiesta entre administraciones públicas.

En segundo lugar, este informe pretende analizar las especiales características de la AGE sobre las que descansan las causas que provocan una mayor precariedad salarial en la función pública del Estado, así como también los factores exógenos que ahondan en la precarización de este colectivo.

En tercer lugar, se pretende abordar este análisis desde una perspectiva múltiple sobre los factores que determinan la desigualdad retributiva en la Administración General del Estado frente a la Administración Autonómica y Local. Existen múltiples variables que nos permiten

afirmar que un colectivo se encuentra precarizado. Tradicionalmente, los análisis en torno a la precariedad laboral han estado estrechamente vinculados a los de la flexibilidad laboral no pactada (temporalidad en las administraciones públicas). Sin embargo, en la actualidad no podemos entender que únicamente el empleo volátil es empleo precario, pues la estabilidad laboral ya no es sinónimo de suficiencia salarial ni de igualdad retributiva. En otras palabras, el cambio de modelo económico ha propiciado la aparición de los llamados “trabajadores pobres”, aquellos que, a pesar de contar con un empleo estable a tiempo completo, no cuentan con los ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas de vivienda, transporte, alimentación y servicios.

El cuarto objetivo consiste en valorar la incidencia de la precariedad salarial de la función pública del Estado en las variables macroeconómicas y en la consecución de los ODS. La revalorización de los salarios y la suficiencia del ingreso no sólo tienen consecuencias directas en la calidad de vida de las trabajadoras, también inciden de diferentes maneras en variables macroeconómicas asociadas a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la ONU y, de forma muy significativa, en los ingresos del Estado tanto en los impuestos directos como en los indirectos y también en las exacciones parafiscales. La suficiencia de las cotizaciones sociales derivadas de los salarios es la pieza clave del actual sistema de pensiones, basado en el principio de solidaridad intergeneracional. La precariedad salarial compromete seriamente la viabilidad del sistema pues pone en cuestión la suficiencia de los ingresos públicos necesarios para su financiación.

En quinto lugar, se analiza la vinculación entre precariedad salarial y la salud de las trabajadoras de la AGE. La insuficiencia del ingreso, así como la escasez de posibilidades de promoción, tiene consecuencias directas sobre la salud física y mental de las trabajadoras y debe ser objeto de consideración en la evaluación de riesgos psicosociales en el entorno de trabajo.

Finalmente, se pretende proponer estrategias encaminadas a conseguir el objetivo de equiparación salarial con la finalidad de eliminar la precariedad en la AGE. Estas estrategias deben ser asumidas como propias por nuestra organización aún cuando se establezcan sinergias o fórmulas de colaboración con los movimientos sociales que han conseguido capitalizar el descontento en la función pública del Estado.

ÁMBITO OBJETIVO

El ámbito objetivo de este estudio incluye únicamente al personal funcionario de la Administración General del Estado y, en lo que corresponda, al personal laboral, pero, en ningún caso, se incluye al personal eventual. El Sector Público Institucional Estatal cuenta con una gran cantidad de altos cargos de libre designación y de carácter político cuyas retribuciones no se ajustan a lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública que es la norma que en la actualidad regula las retribuciones del personal funcionario de la AGE.

En los últimos meses, se ha publicado en diferentes medios de comunicación, notas relacionadas con el presunto incremento de retribuciones de los funcionarios derivado del acuerdo firmado el 18 de octubre de 2022 por el Gobierno con UGT y CCOO correspondiente al año 2023 que consiste en un incremento salarial del 2,5% más un 0,5% adicional vinculado a un incremento del IPC superior al 6% cuyos importes atrasados acumulados se incluirán en la nómina del mes de octubre y que representa una pérdida de poder adquisitivo del 5,3% (sólo para el año 2023, ya que el IPC armonizado se sitúa en un 8,3%), asimilando este importe

acumulado cuyo pago se producirá con carácter retroactivo en un pago único a una paga extra adicional. Además, en diferentes medios de comunicación se publican notas relacionadas con las retribuciones de los funcionarios que sugieren que estos salarios son, en la actualidad, ostensiblemente más altos que los del sector privado. Estas notas son elaboradas con datos agregados que incluyen al personal al servicio de la Administración General del Estado pero también de la Administración Autonómica y local, así como también personal eventual, de modo que no reflejan la realidad de la mermada situación retributiva de las trabajadoras de la AGE. Este informe pretende ofrecer datos desagregados que se centren únicamente en las retribuciones del personal funcionario de la Administración General del Estado.

MARCO NORMATIVO

Las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos se encuentran en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. A pesar de su carácter general, esta ley tiene carácter básico para todas las administraciones públicas, es decir, establece el marco normativo mínimo de derechos y obligaciones de los funcionarios que puede y debe ser ampliado por cada administración en función de sus propias características. La mayoría de comunidades autónomas ya han desarrollado su propia ley de función pública y las entidades locales cuentan también con normas propias para su regulación que mejoran el marco normativo básico que ofrece el TRLEBEP. Sin embargo, en la AGE todavía no se ha aprobado definitivamente una ley de función pública propia que refunda la normativa que se encuentra dispersa en diferentes resoluciones e instrucciones de la Secretaría de Estado de Función Pública y que suponga un verdadero avance en derechos para las funcionarias de la Administración General del Estado. En la pasada legislatura el proyecto de Ley de Función Pública del Estado no llegó a completar su trámite de aprobación debido al adelanto electoral y, si bien tenía entre sus objetivos modernizar y mejorar la organización de la Administración General del Estado y configurar un nuevo modelo de empleo público, fuerte, profesionalizado y orientado a la ciudadanía, en realidad no contemplaba ninguna medida orientada directamente a reducir la precariedad laboral mejorando las condiciones de trabajo ni tampoco incluía ninguna reforma en materia de retribuciones salvo las orientadas a la evaluación del desempeño que reformulaban el concepto de productividad haciéndolo aún más volátil, discrecional y variable por lo que se incrementaba la incertidumbre del ingreso, que constituye una de las dimensiones de la precariedad salarial como veremos a continuación.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública que es la norma que en la actualidad regula las retribuciones del personal funcionario de la AGE. Esta ley se encuentra profundamente desactualizada y no responde a las circunstancias del contexto económico actual. En particular, establece una tabla con más de 110 complementos específicos distintos que, en muchos casos, sólo tienen unas diferencias de apenas unos céntimos entre un tramo y otro, además los importes anuales son ostensiblemente bajos en comparación con las tablas de complementos específicos de las administraciones autonómicas y locales. Esta ley lleva casi cuarenta años en vigor. Sin embargo, no han sido suficientes para los sindicatos de la Mesa General para incluir su reforma en los términos de su negociación.

En otras dimensiones de la precariedad que afectan a condiciones de trabajo como la movilidad o la promoción profesional las normas que actualmente rigen para las funcionarias de la AGE es el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento

General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado. Ambas normas establecen un marco rígido de derechos y obligaciones de los funcionarios del Estado en sus procesos de movilidad que limitan ampliamente sus posibilidades de promoción y de movilidad entre diferentes cuerpos y administraciones en contraposición al espíritu del legislador en la redacción del TRLEBEP, poniendo de manifiesto la necesidad de adaptar las normas aprobadas con anterioridad. La posibilidad de aprobación de una ley de función pública de la Administración General del Estado constituye una oportunidad excepcional para solventar esta vulneración del principio de jerarquía normativa y de los derechos de movilidad y a la libre promoción profesional de las funcionarias del Estado. Consignados en el Capítulo II del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

DEFINICIONES

Precariedad salarial

En términos generales, la precariedad puede denominarse como un incremento de la vulnerabilidad de las trabajadoras tanto en la estabilidad como en la calidad de las condiciones de trabajo. Esta vulnerabilidad merma la capacidad y autonomía de proyección y planificación de su propia vida por parte de las trabajadoras, comportando a su vez, una mayor asimetría de las relaciones de poder entre capital y trabajo (Cano, 1998) En este caso la asimetría se produce entre la AGE y las personas que ocupan una plaza en la función pública del Estado.

Como veremos más adelante en el apartado *'Dimensiones de la precariedad laboral en la AGE'*, si bien las retribuciones económicas son la principal condición del trabajo en la AGE que ocasiona la precariedad, no es la única, ya que existen otras condiciones del trabajo relacionadas con la escasa movilidad, la falta de promoción profesional, la excesiva carga de trabajo en algunos organismos y la temporalidad que también inciden en la precariedad laboral en las administraciones públicas. Sin embargo, la precariedad salarial entendida como la insuficiencia del ingreso para llevar a cabo la planificación de un proyecto vital es el principal determinante de la precariedad en la Administración General del Estado y su máximo exponente lo encontramos en la existencia de "trabajadores pobres", aquellos que, a pesar de contar con un empleo estable a tiempo completo, no cuentan con los ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas de vivienda, transporte, alimentación y servicios.

Desigualdad retributiva

La desigualdad retributiva se produce cuando se retribuye de manera diferente un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. En el Estado español, se incumple sistemáticamente el Art. 157.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea que consigna el principio de igualdad retributiva en la UE:

'Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor'

En la actualidad, existen amplias diferencias salariales en las retribuciones de los funcionarios de la AGE y los de la Administración autonómica y local que yacen fundamentalmente en la estructura salarial de complementos específicos que mantiene vigente la AGE desde hace casi cuarenta años frente a las tablas de complementos específicos de las diferentes

administraciones autonómicas y locales que han sido revisadas con la debida periodicidad para ajustarlas al contexto económico actual. Además, la ausencia de carrera profesional en la AGE contribuye a ensanchar aún más si cabe el diferencial de salarios entre la Administración General del Estado y la administración autonómica y local.

Principio de a igual trabajo, igual salario

El Artículo 9 de la Constitución española consigna el principio de igualdad que constituye uno de los principios informadores de nuestro ordenamiento jurídico. Además, la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y la no discriminación establece en su artículo 9 que:

‘Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.’

Se trata de aplicar la máxima de ‘a igual trabajo, igual salario’ y de esta forma lo ha reconocido la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en concreto, en la Sentencia de 20 de junio de 2019 en la que establece que en las Administraciones Públicas debe imperar el principio de igualdad retributiva no pudiéndose retribuir tareas análogas con importes diferentes.

Sin embargo, en España los funcionarios de la Administración Autonómica y Local cuentan con retribuciones sustancialmente más elevadas que los funcionarios de la Administración General del Estado (a igualdad de grupo/subgrupo y nivel) Lo que constituye una discriminación salarial manifiesta inadmisibile en el orden social.

Equiparación salarial al alza

La equiparación salarial al alza consiste en el incremento de los complementos específicos de los funcionarios de la AGE para lograr alcanzar los mismos importes que alcanzan los complementos específicos de los funcionarios de la administración autonómica y local. En la actualidad, dentro de la propia AGE existen grandes diferencias salariales entre diferentes organismos que, en la práctica, realizan tareas similares. En el caso de llevarse a cabo una eventual equiparación salarial entre administraciones públicas, estas diferencias también se verían amortiguadas por el efecto del incremento de complementos específicos. En muchos casos, las diferencias entre organismos de la AGE radican en retribuciones variables como la productividad que, por su carácter volátil y discrecional incide también en las dimensiones de la precariedad, como veremos más adelante, en la incertidumbre del ingreso.

UN INFORME NECESARIO

Como hemos expuesto anteriormente, la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional, dinámico y complejo relacionado con mecanismos de explotación, dominación y discriminación. Es también relacional, porque requiere tener en cuenta las relaciones de poder, y multinivel, porque sus características y efectos dependen de la interacción de múltiples factores económicos, legislativos, políticos, laborales, culturales y ambientales. Esa consideración social de la precariedad se contrapone a la visión individualista, extendida desde la ideología neoliberal, de que somos seres independientes y competitivos y que el éxito es solo fruto del esfuerzo y el mérito personal, y que tiende a culpabilizar a las personas trabajadoras precarizadas de su situación laboral y a aceptar la idea de que “cada uno

tiene lo que se merece”, estigmatizándolas bajo la acusación de una ociosidad culpable, al tiempo que se promueve en el imaginario colectivo que es preferible tener algún tipo de trabajo, por extremadamente precario que sea, a no tenerlo.

Basándose en esa visión individualista y en el contexto actual de subida generalizada de precios, los medios de comunicación se han encargado de construir la consideración social de situación de privilegio de la función pública fundamentándola en la inamovilidad de los funcionarios (cuya finalidad es proteger el interés público y no la estabilidad laboral) y en una presunta mayor suficiencia del ingreso del empleo público frente al del sector privado, todo ello aportando datos agregados que no discriminan entre diferentes administraciones públicas e incluyendo al personal eventual cuyo sistema de retribuciones no se parece en nada al de los funcionarios. Para derribar esa construcción social de la opinión publicada cuya finalidad no es otra que la de allanar el camino para los recortes en los salarios públicos ante un eventual agravamiento de la crisis provocada por la inflación descontrolada, es necesario exponer la verdadera situación de las retribuciones de las personas que ocupan una plaza en la función pública del Estado con datos objetivos e incontrovertibles y por eso este informe se configura como un instrumento necesario para reclamar retribuciones justas en la AGE.

DIMENSIONES DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA AGE

En los años ochenta, la OIT delimitó el concepto de empleo precario a partir de la carencia de ciertas dimensiones pertenecientes a las denominadas Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), a partir de la ausencia de “salario indirecto” y “estabilidad en el empleo”.

En las aproximaciones a los procesos de precarización del trabajo suelen encontrarse análisis que tratan esta problemática desde un punto de vista netamente objetivo, que suele asumir la precariedad como un estado dado o no, como una condición fija. Como se mencionó, la precariedad que en términos generales puede denominarse como un incremento en la vulnerabilidad de los trabajadores; posee por eso mismo una serie de dimensiones que pueden analizarse y detectarse en los distintos segmentos del “mercado de trabajo” interno del Estado. De este modo, es más certero hablar de dimensiones de precariedad laboral que están asociadas al deterioro general de las condiciones de trabajo que afectan, por una u otra vía, al conjunto de las trabajadoras, incluso en la Administración; dado el marco de las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo que allí se inscribe (Poulantzas, 1980).

Analizando los procesos y realidades de las personas que prestan servicios en diferentes centros de trabajo de la Administración pueden distinguirse nueve dimensiones de precariedad que afectan la realidad de las funcionarias de la Administración General del Estado:

Falta de estabilidad en el empleo a través de la ampliación del empleo temporal

La falta de reposición de las plazas de funcionarios de carrera durante los primeros años de la década de 2010 propició el abuso por parte de las diferentes administraciones públicas de la fórmula de la interinidad, amparándose en la urgente necesidad de cubrir los servicios públicos para soslayar la prohibición de reponer las plantillas, visiblemente envejecidas, mediante fórmulas de provisión fijas. En el caso de la AGE la temporalidad no estaba hasta el momento tan extendida como en la administración autonómica y local ya que la fórmula general de acceso había sido, tradicionalmente, la de oposiciones libres. Sin embargo, a partir de la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la Administración General del Estado comenzó a

incorporar masivamente personal interino en organismos estratégicos como el SEPE o la TGSS, contraviniendo así el espíritu de la ley cuyo objetivo consistía básicamente en reducir la temporalidad en aquellas administraciones en las que se había producido un abuso de esta fórmula mediante procesos de estabilización.

Deterioro de las condiciones de trabajo vinculado al deterioro de los servicios públicos

Como consecuencia del intenso proceso de transformación que sufrió el Estado con las políticas neoliberales de la X legislatura y la falta de reposición de las plantillas, se produjo un proceso paulatino de deterioro de los servicios públicos que ha supuesto una sobrecarga de trabajo excesiva en algunos organismos con fuerte dispersión en el territorio y en los que la atención directa al ciudadano es determinante para ofrecer un servicio público de calidad. Este exceso de trabajo tiene consecuencias directas en la salud física y mental de las trabajadoras y debe ser tenido en cuenta en la evaluación de riesgos laborales, en particular, en la evaluación del riesgo psicosocial. A mayor abundamiento, las relaciones de puestos de trabajo en la administración periférica del Estado quedaron obsoletas para dar respuesta a las necesidades de los usuarios por lo que el mencionado exceso de trabajo es uno de los factores clave que debería tenerse en cuenta para su redimensionamiento.

Incertidumbre e insuficiencia del ingreso

Dada la ajustada estructura salarial vigente en la AGE y con la finalidad de compensar el esfuerzo que supone la sobrecarga de trabajo excesiva en algunos organismos estratégicos, determinados puestos de trabajo se remuneran de forma complementaria con retribuciones variables como la productividad, cuyos criterios de reparto y asignación se caracterizan por una alta discrecionalidad, pues quedan a criterio del responsable de cada unidad, y además se trata de retribuciones volátiles, susceptibles de verse disminuidas en función de las necesidades presupuestarias de cada centro directivo, en situación de incapacidad temporal o de baja por maternidad/paternidad. Dado el carácter volátil de estas retribuciones, en muchos casos se produce incertidumbre en el ingreso por lo que la precariedad salarial en la AGE debe ser considerada también en esta dimensión.

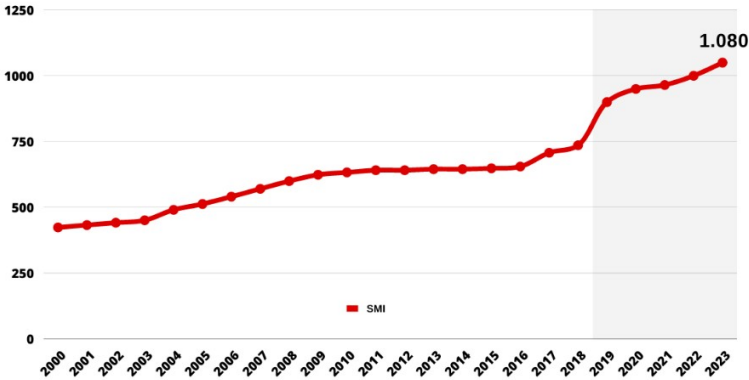
La garantía de remuneraciones e ingresos mínimos adecuados y suficientes es uno de los elementos fundamentales para asegurar estándares de trabajo digno y no precario. Sin embargo, esta garantía no se ve siempre satisfecha en la Administración General del Estado y, la denominada pobreza laboral o poverty at work (esto es, el fenómeno de la insuficiencia de los recursos económicos para subsistir adecuadamente aun cuando se tiene un empleo) es un fenómeno emergente desde hace algunas décadas. Si no se toman las medidas adecuadas, el problema de la precariedad ligada a la insuficiencia de las remuneraciones podría amplificarse seriamente en el actual contexto de inflación descontrolada. Por otro lado, las importantes subidas del salario mínimo interprofesional en los últimos años no se han reproducido en el sector público. A continuación, se reproduce la tabla salarial de los salarios base (compartida por todas las administraciones públicas), la evolución del Salario Mínimo Interprofesional en España en los últimos años y la tabla salarial de complementos específicos del Estado que data de 1984.

Salario Base del Personal Funcionario para 2023 con el 0,5% vinculado al IPCA	
Grupo/Subgrupo	SALARIO BASE (Bruto Mensual en 12 pagas)
A1	1.294,60
A2	1.119,41
B	978,52
C1	840,49
C2	699,52
E (Agrupaciones profesionales)	640,25

Fuente: Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Datos en euros



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

CUANTÍAS DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS 2023					
Cuantía mensual	Cuantía paga adicional	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía paga adicional	Cuantía anual
2.384,92	2.384,92	33.388,88	629,46	629,46	8.812,44
2.311,70	2.311,70	32.363,80	628,70	628,70	8.801,80
2.165,31	2.165,31	30.314,34	626,52	626,52	8.771,28
2.018,96	2.018,96	28.265,44	625,25	625,25	8.753,50
1.945,70	1.945,70	27.239,80	602,72	602,72	8.438,08
1.848,10	1.848,10	25.873,40	585,84	585,84	8.201,76
1.750,51	1.750,51	24.507,14	581,20	581,20	8.136,80
1.628,51	1.628,51	22.799,14	580,37	580,37	8.125,18
1.524,28	1.524,28	21.339,92	566,03	566,03	7.924,42
1.482,47	1.482,47	20.754,58	559,34	559,34	7.830,76
1.451,06	1.451,06	20.314,84	552,19	552,19	7.730,66
1.338,15	1.338,15	18.734,10	537,89	537,89	7.530,46
1.304,64	1.304,64	18.264,96	535,95	535,95	7.503,30
1.207,08	1.207,08	16.899,12	535,64	535,64	7.498,96
1.205,65	1.205,65	16.879,10	503,58	503,58	7.050,12
1.197,77	1.197,77	16.768,78	495,04	495,04	6.930,56
1.133,84	1.133,84	15.873,76	495,03	495,03	6.930,42
1.107,94	1.107,94	15.511,16	483,93	483,93	6.775,02
1.106,81	1.106,81	15.495,34	478,66	478,66	6.701,24
1.088,40	1.088,40	15.237,60	458,80	458,80	6.423,20
1.086,54	1.086,54	15.211,56	458,12	458,12	6.413,68
1.078,83	1.078,83	15.103,62	457,70	457,70	6.407,80
1.040,30	1.040,30	14.564,20	453,73	453,73	6.352,22
1.007,19	1.007,19	14.100,66	430,83	430,83	6.031,62
991,09	991,09	13.875,26	427,93	427,93	5.991,02
978,02	978,02	13.692,28	418,96	418,96	5.865,44
976,56	976,56	13.671,84	404,36	404,36	5.661,04
974,97	974,97	13.649,58	396,64	396,64	5.552,96
974,57	974,57	13.643,98	385,83	385,83	5.401,62
968,56	968,56	13.559,84	384,28	384,28	5.379,92
928,21	928,21	12.994,94	384,06	384,06	5.376,84
917,36	917,36	12.843,04	380,50	380,50	5.327,00
910,30	910,30	12.744,20	379,49	379,49	5.312,86
890,03	890,03	12.460,42	376,98	376,98	5.277,72
877,92	877,92	12.290,88	376,79	376,79	5.275,06
876,74	876,74	12.274,36	371,74	371,74	5.204,36
869,82	869,82	12.177,48	368,16	368,16	5.154,24
855,10	855,10	11.971,40	367,58	367,58	5.146,12
852,99	852,99	11.941,86	366,04	366,04	5.124,56
828,04	828,04	11.592,56	361,90	361,90	5.066,60
810,23	810,23	11.343,22	361,83	361,83	5.065,62
794,19	794,19	11.118,66	345,96	345,96	4.843,44
744,32	744,32	10.420,48	345,50	345,50	4.837,00
741,09	741,09	10.375,26	345,17	345,17	4.832,38
734,72	734,72	10.286,08	340,62	340,62	4.768,68
722,79	722,79	10.119,06	339,81	339,81	4.757,34
715,72	715,72	10.020,08	324,67	324,67	4.545,38
678,05	678,05	9.492,70	320,57	320,57	4.487,98
672,92	672,92	9.420,88	301,02	301,02	4.214,28
666,44	666,44	9.330,16	300,18	300,18	4.202,52
652,59	652,59	9.136,26	299,85	299,85	4.197,90
644,03	644,03	9.016,42	297,77	297,77	4.168,78
640,40	640,40	8.965,60	292,88	292,88	4.100,32
638,88	638,88	8.944,32	280,20	280,20	3.922,80
635,06	635,06	8.890,84	258,64	258,64	3.620,96

Fuente: Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

Esta obsoleta estructura salarial, unida a los ajustados importes de los complementos específicos del Estado, hace que, en la actualidad, en la Administración General del Estado existan funcionarias cuyas retribuciones mensuales son insuficientes para hacer frente a los gastos normales de vivienda, transporte, alimentación y servicios básicos.

La actual estructura salarial en la AGE contraviene ampliamente el acervo comunitario en la materia, máxime teniendo en cuenta que todavía está pendiente de transposición la Directiva UE sobre salarios mínimos adecuados, la cual, establece que los salarios mínimos se consideran adecuados si son justos en relación con la distribución salarial en el Estado miembro de que se trate y si proporcionan un nivel de vida digno para las trabajadoras sobre la base de una relación laboral a tiempo completo. Además, propone que cada Estado Miembro configure una cesta de bienes y servicios a precios reales establecida a escala nacional para determinar el coste de la vida con el objetivo de lograr un nivel de vida digno. La propia Directiva establece que, además de las necesidades materiales como la alimentación, la ropa y la vivienda, también podría tenerse en cuenta la necesidad de participar en actividades culturales, educativas y sociales.

El Pleno de la Federación Estatal de Administraciones Públicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP-CGT) exige la actualización del Salario Base de los funcionarios en la misma proporción que se incrementa el SMI y de manera progresiva para cada grupo/subgrupo, estableciéndose como límite inferior al salario base del grupo E el SMI.

Factores exógenos que ahondan en la precariedad salarial de la AGE

En el contexto económico actual de subida generalizada de los precios de la alimentación, muchas veces por encima del incremento de los costes de producción, y de ausencia de limitación de las rentas del alquiler, muchas funcionarias de la Administración General del Estado ven su situación laboral aún más precarizada. En muchos casos, los salarios no permiten la planificación de un proyecto vital a corto plazo y, en las situaciones más miserables, no permiten acceder a una vivienda ni si quiera en alquiler. Debido a la estructura descentralizada de la Administración periférica del Estado, muchas funcionarias deben marchar a prestar servicios fuera de su comunidad autónoma, en zonas de mercado tensionado, lejos de las redes de apoyo mutuo en que se sustenta la solidaridad familiar en la que ha delegado su responsabilidad el Estado. De este modo, la insuficiencia del ingreso unida a la imposibilidad de acceder a una vivienda y el desplazamiento a otros territorios obligan a compartir vivienda en la edad adulta a personas cuya formación y cualificación está muy por encima de las retribuciones que perciben por su trabajo (sobrecualificación) y que, además, han superado los exigentes procesos selectivos que habilitan a ocupar una plaza en la función pública del Estado.

Deterioro del reconocimiento público de la calidad de la función pública del Estado

La introducción en la AGE de fórmulas de trabajo temporal como la interinidad unida a la externalización de algunos servicios ha reducido la profesionalización del servicio público con su consiguiente deterioro y el de la imagen de la función pública en la sociedad. La necesaria reforma en el acceso a la función pública que se planteaba en la Ley de Función Pública de la Administración del Estado que no llegó a completar su trámite de aprobación, contribuye en parte a este deterioro de la calidad de la función pública pues venía a rebajar el nivel de los procesos selectivos en el Estado asemejándolos más a los del sector privado, mediante sistemas basados en entrevistas que introducen una componente subjetiva que no sólo pone en cuestión los principios informadores del artículo 103.3 de la Constitución española de mérito y capacidad, sino que también rebaja el nivel de especialización y profesionalización de la función pública.

Ausencia de carrera profesional en la AGE

La ausencia de carrera profesional en la Administración General del Estado es otra de las dimensiones que inciden directamente sobre la precariedad laboral y que produce una doble discriminación entre las funcionarias de la AGE y las de la administración autonómica y local. En la AGE, si se permanece durante varios años en el mismo puesto, se perciben las mismas retribuciones con un perfil junior que con un perfil senior o avanzado, la única diferencia radica en los trienios, que son las retribuciones básicas por antigüedad. En la administración autonómica y local existe la carrera profesional que complementa el salario mediante una recalificación de los puestos cada dos años y que permitiría ver incrementadas sus retribuciones a las funcionarias que presten servicios en la Administración periférica del Estado donde las relaciones de puestos de trabajo no permiten la promoción profesional dada la escasez de puestos vacantes en los niveles más altos.

Dificultades para la promoción interna horizontal y para la libre movilidad

La ausencia de desarrollo normativo del artículo 17 del TRLEBEP dificulta la carrera horizontal de las funcionarias de la AGE y la necesaria flexibilidad e intercambio de talento entre áreas funcionales distintas que permita cambiar de categoría superando un proceso selectivo asimilable al de la promoción interna vertical.

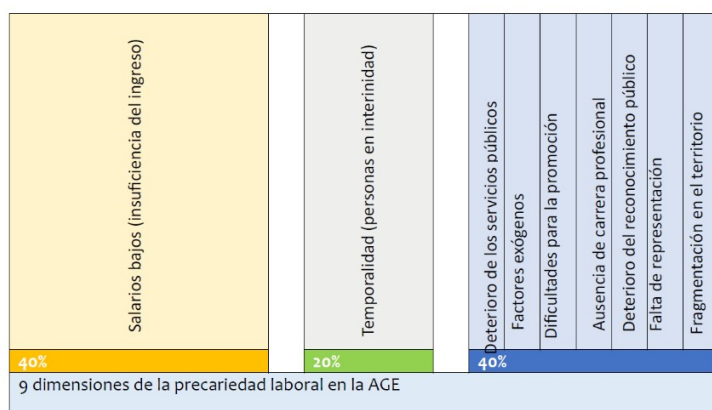
Las obsoletas relaciones de puestos de trabajo en la administración periférica del Estado en las que existe una gran escasez de puestos vacantes en los niveles más altos, anulan por completo las posibilidades de promoción profesional dentro de la AGE e incentivan a muchas funcionarias a buscar mejores oportunidades profesionales en otras administraciones públicas. Ante esta fuga de talento, la AGE, en lugar de incentivar su permanencia mediante recalificaciones del puesto de trabajo (carrera profesional) o el redimensionamiento de las RPTs, de manera que ofrezcan expectativas de mejora profesional, optan por limitar la libre movilidad de las funcionarias mediante disposiciones normativas que vulneran este derecho consagrado en el Capítulo II del Título III del TRLEBEP. En particular, las disposiciones contenidas en los artículos 54 y 64 del Real Decreto 364/1995 limitan la movilidad interadministrativa e incluso interministerial mediante informes preceptivos y vinculantes del centro directivo al que se encuentra adscrito el funcionario, mediante una suerte de permiso discrecional. Por su parte, el art. 15 del Real Decreto 365/1995 limita la libre movilidad de los funcionarios del Estado hacia otras administraciones públicas asimilando la excedencia por prestación de servicios en el sector público a una excedencia por interés particular en el caso de obtener un puesto de trabajo en otra administración mediante formas de provisión que no sean fijas.

Heterogeneización profesional y fragmentación en el territorio

Debido a la estructura heterogénea de los diferentes cuerpos que conforman la función pública del Estado y su fragmentación y dispersión territorial en la administración periférica, puede encontrarse un proceso de individualización de las condiciones, en donde la gestión de las inasistencias, las vacaciones, los permisos, las licencias por enfermedad, los horarios, o la organización del trabajo a distancia, son variables dependientes de la coordinación o dirección de cada oficina o de cada organismo. Si bien se han extendido criterios generales respecto de todas estas cuestiones que establecen “usos comunes”, no obsta que muchas condiciones queden sujetas a la arbitrariedad (más positiva o más negativa) del “uso” de cada centro de trabajo o de cada unidad. Estos procesos de individualización se reproducen también en cuanto a la mayor o menor flexibilidad para ejercer los derechos a la libre movilidad y a la promoción profesional del funcionario

Falta de representación y cobertura sindical

En relación con la heterogeneización profesional y fragmentación y dispersión territorial se produce una ausencia de sentimiento de pertenencia que provoca falta de representación y cobertura sindical en cada centro de trabajo. Ante esta situación, se requiere la implementación de una ambiciosa campaña de expansión que ponga de manifiesto la necesidad de estar organizadas para evitar abusos y, de esta manera, ayudar a contrarrestar la falta de vinculación territorial.



En el presente estudio preliminar se han identificado 9 dimensiones de la precariedad laboral en la Administración General del Estado mediante la identificación de carencias en el empleo. Se trata de una aproximación inspirada en la metodología propuesta originalmente por Alkire y Foster (2011) *Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional*.

LA PRECARIEDAD SALARIAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL ESTADO EN CIFRAS

En el presente informe se exponen las diferencias salariales entre la Administración General del Estado y la administración autonómica y local. Se realizan comparativas entre diferentes administraciones para funcionarios del mismo grupo, subgrupo y nivel y entre categorías homólogas. La fuente de obtención de las retribuciones proviene de las relaciones de puestos de trabajo de las Administraciones públicas seleccionadas. De ellas se han extraído las cifras anuales brutas del complemento de destino y del complemento específico, por ser los complementos retributivos de naturaleza objetiva ligados a los puestos. No se han contemplado el salario base, por coincidir esencialmente en todas las Administraciones públicas, tampoco los trienios, al ser una retribución vinculada a la antigüedad del empleado, ni el complemento de productividad al tratarse de una retribución variable y cuya asignación es discrecional.

Para analizar el grado de precariedad que puede afectar a un funcionario cuando la insuficiencia del ingreso pone en cuestión las condiciones de acceso a una vivienda en alquiler se ha establecido la hipótesis de una vivienda de calidad media de 80 metros cuadrados en cada uno de los municipios de destino de las puestos seleccionados como testigos de este estudio. A partir de los precios medios de alquiler residencial obtenidos del portal *idealista*, se representan sobre un gráfico combinado las variables del ingreso en términos de sueldo bruto (salario base más pagas extra, complemento de destino y complemento específico) y la sobrecarga financiera que representa hacer frente al pago del alquiler anual respecto de dicho ingreso. Debemos tener en cuenta que, en este estudio preliminar, al no poder conocer las circunstancias familiares de cada funcionaria que determinan una mayor o menor retención en el IRPF y la mayor o menor retención en el tramo autonómico determinada en función del domicilio fiscal de la funcionaria, los ratios entre las rentas del trabajo y la renta del alquiler se ven incluso incrementados. En este sentido, los gastos en vivienda, no deben superar el 30% de los ingresos netos, es decir, los ingresos totales menos los gastos y deudas. La regla del 30%, es utilizada por las entidades financieras, como un indicador determinante al momento de aprobar o denegar un préstamo hipotecario y para acceder a un alquiler.

PRECARIEDAD LABORAL, SALUD MENTAL Y PROYECTO VITAL

La precariedad afecta muy negativamente a la salud de las trabajadoras en la función pública del Estado y agrava objetivamente la exposición al riesgo laboral. Los factores inherentes a la precariedad han producido un aumento de la exposición a riesgos de tipo psicosocial en clara relación con la organización del trabajo, desencadenando multitud de trastornos de salud mental, musculoesqueléticos y cardiovasculares entre otros, que analizaremos cuando describamos los efectos de una carga de trabajo inadecuada. Tener un trabajo precario implica vivir una vida insegura, ser más frágil, envejecer y morir antes de tiempo. Vivir bajo la precariedad es ver proyectos frustrados, en definitiva, ser un exiliado económico.

La precarización afecta a la trayectoria laboral, tanto en las condiciones del empleo como en las condiciones de trabajo, pero también a la vida social, introduciendo condicionalidad y vulnerabilidad cotidiana. La precariedad laboral se encuentra directamente vinculada con la generación de desigualdades en la salud mental: dificultades para llegar a final de mes, el no poder hacer frente a los pagos de la vivienda o de los servicios indispensables, no poder planificar la vida cotidiana, posponer o eliminar la idea de tener hijos y formar una familia.

En muchos casos, los bajos salarios en la AGE pueden provocar ansiedad y depresión debido a la falta de expectativas de mejora profesional y a la situación de precariedad en la que viven instaladas muchas de las personas que ocupan una plaza en la función pública del Estado; lejos de sus redes de apoyo familiar, en capitales susceptibles de ser declaradas zonas de mercado tensionado en su totalidad, obligadas a compartir vivienda en la edad adulta por no poder acceder a una vivienda ni si quiera en régimen de alquiler con salarios en muchos casos que no llegan a los 1200 euros netos mensuales. Ante esta situación, el abandono del proyecto vital y la ansiedad y la depresión son los dos principales cuadros clínicos en que se manifiestan los problemas de salud mental. España es el país que más ansiolíticos e hipnóticos consume del mundo por habitante y casi un 11% de adultos declara haber consumido tranquilizantes, relajantes o pastillas para dormir en las últimas dos semanas. No es posible obtener datos agregados sobre incapacidad temporal derivada de un cuadro de ansiedad o depresión en la función pública del Estado. En este contexto, las condiciones del trabajo, incluidas las condiciones retributivas deben ser consideradas en la evaluación de riesgos psicosociales. En particular, algunos de los riesgos psicosociales que se deben evaluar en el desarrollo profesional son el estancamiento e incertidumbre profesional, la promoción excesiva o insuficiente, los salarios bajos, y el poco valor social del trabajo. En definitiva, podemos concluir que la precariedad laboral y, especialmente, los bajos salarios y la ausencia de expectativas de promoción profesional tienen consecuencias directas en la salud física y mental de las personas que ocupan una plaza en la función pública del Estado.

INCIDENCIA DE LA PRECARIEDAD SALARIAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL ESTADO EN LAS VARIABLES MACROECONÓMICAS Y EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS ODS

En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. El pasado mes de septiembre se celebró una cumbre intergubernamental para valorar el grado de consecución de estos objetivos por parte de los Estados Miembros que conforman las Naciones Unidas. El objetivo 8 consiste en promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo

decente para todos. En este sentido, la igualdad retributiva forma parte de las metas fijadas para la consecución de este objetivo. En concreto, la meta 8.5 se basa en lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. De modo que, para la consecución de los ODS se hace necesario eliminar la brecha salarial entre administraciones públicas en nuestro país aplicando el principio de a igual trabajo, igual salario. Actualmente, la Administración General del Estado paga entre 1.000 y 21.600 euros menos que las CCAA por el mismo puesto y, si extrapolamos esta comparativa a las entidades locales, la diferencia es incluso mayor. A modo de ejemplo, podemos citar los puestos del Gobierno de Cantabria, del Gobierno Vasco, de la Generalitat de Cataluña o de la Generalitat Valenciana, que cuentan con entre un 20% y un 30% más en sus retribuciones por el mismo trabajo. Sin embargo, las funcionarias de la AGE obligadas a prestar servicios en ciudades como Santander, Bilbao o Barcelona deben hacer frente al mismo coste de la vida que sus homólogas en la Administración autonómica y local en dichos territorios. La brecha se abre aún más si la comparativa se realiza con entidades locales como el Ayuntamiento de Madrid, cuyas condiciones retributivas están muy por encima incluso de aquéllas. Esta desigualdad lacerante crea una administración a dos velocidades, con una clase trabajadora precarizada, y es contraria a los principios de crecimiento económico sostenible, igualdad retributiva, trabajo decente para todas y no discriminación.

A mayor abundamiento, los bajos salarios también tienen su influencia en variables macroeconómicas asociadas a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la ONU y, de forma muy significativa, en los ingresos del Estado tanto en los impuestos directos como en los indirectos y también en las exacciones parafiscales. La suficiencia de las cotizaciones sociales derivadas de los salarios es la pieza clave del actual sistema de pensiones, basado en el principio de solidaridad intergeneracional. La precariedad salarial compromete seriamente la viabilidad del sistema de pensiones en nuestro país pues pone en cuestión la suficiencia de los ingresos públicos necesarios para su financiación. Las pensiones en España funcionan bajo el principio de reparto. Esto significa que los trabajadores en activo financian las pensiones de las personas jubiladas. En España, su sostenibilidad supone todo un desafío, ya que entre 1999 y 2019, la esperanza de vida al nacimiento de los hombres ha pasado de 75,4 a 80,9 años y la de las mujeres de 82,3 a 86,2 años. Además, la tasa de natalidad no ha dejado de caer, según los datos del INE. Además, los salarios han sufrido un estancamiento prolongado pues no se han revalorizado de acuerdo al IPC. De conformidad con las previsiones contenidas en el Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023, se establece una revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2023 del 8,5 por ciento. Sin embargo, los salarios de los funcionarios públicos tan sólo se han revalorizado un 3% (incluyendo el 0,5% vinculado a la evolución del IPCA), esta desconexión entre la revalorización de las pensiones y la de los salarios hará que paulatinamente las cotizaciones sociales no sean suficientes para afrontar el pago de las pensiones, de modo que, no podremos tener pensiones dignas con salarios miserables.

En base a lo expuesto y para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones en nuestro país, el Pleno de la Federación Estatal de Administraciones Públicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP-CGT) exige que los salarios se revaloricen de acuerdo al IPC y, siempre en el mismo porcentaje que las pensiones, nunca por debajo.

EQUIPARACIÓN SALARIAL AL ALZA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA AGE CON LOS DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA Y LOCAL

Con el objetivo de replantear la función pública en términos más igualitarios, cooperativos y sostenibles, garantizando la lealtad institucional, la necesaria colaboración interadministrativa y la no discriminación se plantea el objetivo de equiparación salarial de los cuerpos generales y especiales de la Administración General del Estado, así como de los cuerpos específicos de la AEAT y de Seguridad Social, con respecto a sus homólogos en las administraciones autonómicas y locales. Para la consecución de este objetivo, el Pleno de la Federación Estatal de Administraciones Públicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP-CGT) exige llevar a cabo las siguientes reformas en las retribuciones de las funcionarias del Estado:

1. Complemento específico

- a) Reestructuración de las tablas de complementos específicos, estableciendo unos mínimos dignos por cada subgrupo y nivel de puesto/grado consolidado (según tabla anexa)
- b) Prorratio del complemento específico en 12 pagas, en lugar de en 14 pagas como se viene haciendo en la actualidad.
- c) Establecimiento de una paga adicional del complemento específico real en cada paga extraordinaria.

2. Complemento de equiparación, variable según nivel de puesto/grado consolidado, con las siguientes cuantías:

500,00 € mensuales para los subgrupos C2.
 525,00 € mensuales para los subgrupos C1.
 550,00 € mensuales para los subgrupos A2.
 575,00 € mensuales para los subgrupos A1.

3. Reconfiguración del actual sistema de indemnización por residencia, absolutamente desfasado y nada acorde con el coste actual de vida en muchas ciudades españolas a las cuales se encuentran obligadas a desplazarse. Se establecen las siguientes cuantías:

- a. Indemnización en islas mayores: 402,36 € mensuales.
- b. Indemnización en islas menores: 647,92 € mensuales.
- c. Indemnización en Ceuta y Melilla: 1023,94 € mensuales.
- d. Indemnización en capitales de CCAA: 199,31 € mensuales.
- e. Indemnización en capitales de provincia: 118,24 € mensuales.
- f. Indemnización en determinadas zonas metropolitanas especialmente tensionadas: 199,31 € mensuales.

Estos importes se percibirán en la cuantía señalada atendiendo única y exclusivamente al criterio geográfico, independientemente del grupo o subgrupo de adscripción del perceptor.

Las indemnizaciones por residencia en capitales de CCAA y en determinadas zonas metropolitanas especialmente tensionadas (conceptos d y f) serán complementarias.

Las indemnizaciones por residencia en capitales de provincia y en determinadas zonas metropolitanas especialmente tensionadas (conceptos e y f) serán igualmente complementarias.

A lo mencionado anteriormente, se sumará el importe de 38,00 € mensuales por cada trienio reconocido, independientemente del grupo de adscripción.

4. Reconfiguración del actual sistema de acción social, de tal forma que se establezca un marco igualitario en todos los departamentos ministeriales y demás organismos de la Administración General del Estado.
5. Garantía y desarrollo de un verdadero sistema de carrera profesional, tanto vertical como horizontal. Entre otras medidas, subida y consolidación automática de grado cada 2 años de servicio activo.

ESTRATEGIAS

Elaborar una hoja de ruta para la consecución de los objetivos a largo plazo

Para la correcta organización y coordinación de la acción sindical entre diferentes secciones sindicales del Sector AGE se propone la elaboración de una hoja de ruta con diferentes acciones que permita ir avanzando en la consecución del objetivo de equiparación, así como también escalar la protesta en función de las necesidades de cada momento. Se propone la celebración de reuniones periódicas del Grupo de Trabajo por la Equiparación Salarial de las Funcionarias de la Administración General del Estado con las de la Administración Autonómica y Local, así como también con diferentes asociaciones y movimientos sociales que estén comprometidos con esta defensa.

Iniciar la campaña de comunicación

Con objeto de derribar la construcción social derivada de la visión individualista de la situación de privilegio del funcionariado publicada por algunos medios de comunicación, se propone iniciar una campaña de comunicación que ponga de manifiesto la precarizada situación de las funcionarias de la Administración General del Estado, utilizando cifras proporcionadas por organismos oficiales, y presentando diferentes testimonios de personas que ocupan una plaza en la función pública del Estado y viven instaladas en la precariedad.

Liderar la protesta

Si bien se contempla la posibilidad de crear sinergias o fórmulas de colaboración con los movimientos sociales que han conseguido capitalizar el descontento en la función pública del Estado, estas estrategias deben ser asumidas como propias por nuestra organización y debemos liderar la protesta como el primer sindicato de clase anarcosindicalista de todo el Estado. En este sentido, y teniendo en cuenta que la heterogeneización profesional de los diferentes cuerpos del Estado junto a su fragmentación y dispersión territorial constituyen una de las dimensiones de la precariedad en la AGE, debemos iniciar una ambiciosa campaña de expansión en este Sector basada en el objetivo de la equiparación salarial, pero con el resto de propuestas como objetivos concomitantes.

Apoyar y fomentar la organización de los trabajadores y trabajadoras colaborando con las asociaciones, organizaciones y colectivos que estén por la equiparación salarial de los funcionarios de la AGE

Uno de los objetivos de nuestra organización sindical siempre ha sido que las trabajadoras estén organizadas, lo que requiere tiempo, esfuerzo y la habilidad de comunicar por qué es tan necesario. CGT, como organización sindical solidaria con los movimientos sociales, tiene el deber de apoyar y fomentar que las trabajadoras se organicen para conseguir mejorar las condiciones del trabajo, y hacerlo también en colaboración con aquellas asociaciones, organizaciones y colectivos que capitalicen el descontento con las condiciones retributivas en la AGE, que tiendan a romper con el carácter jerárquico y corporativista de las asociaciones de funcionarios del Estado, y que estén alineadas con el carácter horizontal de nuestra organización.

Plantear preguntas parlamentarias a través de diferentes grupos políticos

Las preguntas parlamentarias han sido una herramienta de gran ayuda para interpelar a los diferentes partidos políticos en el poder sobre las cuestiones que preocupan a las trabajadoras. Se propone plantear preguntas relacionadas con las condiciones retributivas de las funcionarias de la AGE en comparación, no sólo con otras administraciones públicas, sino también con el sector privado. Los necesarios incrementos del SMI que se han llevado a cabo en los últimos años no han tenido su reflejo en los salarios base de las funcionarias, por lo que la Administración no puede retribuir a sus funcionarias por debajo de los límites mínimos que establece para el sector privado, máxime dada la función ejemplarizante del Estado en materia de responsabilidad social.

Iniciar actuaciones en vía administrativa y judicial

Tras realizar una amplia campaña de comunicación que dé a conocer la precaria situación en la que viven muchas de las funcionarias de la AGE y, después de interpelar a los responsables políticos sobre ello, se deben iniciar actuaciones en la vía administrativa y judicial, sin descartar los paros parciales o, llegado el caso, la huelga que tendría importantes efectos en los servicios públicos que prestan organismos estratégicos como el SEPE o la TGSS.

Solicitar amparo de las instituciones de la Unión Europea

A semejanza de lo sucedido con los procesos de estabilización de interinas que se llevaron a cabo a instancias del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, conviene explorar también la vía comunitaria, fundamentando nuestra petición en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

CONCLUSIONES Y ACUERDOS DE FETAP

Entre las características más destacadas de las Administraciones analizadas se encuentra las relativamente bajas retribuciones de la AGE, si bien es cierto que en el estudio no se considera el complemento de productividad. Su distribución en la AGE es muy desigual atendiendo a los niveles de complemento de destino, las áreas funcionales, los departamentos ministeriales o los organismos de que se traten. No obstante, dado el carácter volátil de este complemento y su asignación discrecional, ha quedado fuera de este estudio. También quedan fuera diferentes complementos con los que retribuyen a sus empleados públicos algunas administraciones autonómicas y locales, tales como el complemento por hijos a cargo o los complementos por gastos derivados del teletrabajo que no tienen su reflejo en la AGE.

La desigual retribución de los funcionarios en función de la administración a la que pertenezcan es la responsable de la precarización de la función pública del Estado y es el germen de una incipiente aparición de trabajadores pobres en el sector público. Por todo lo expuesto se hace necesario una reestructuración de los complementos específicos de la AGE con importes más altos que consigan equiparar al alza los salarios de los empleados públicos del Estado con los de la Administración autonómica y local. Además, la reestructuración debería basarse no solamente en establecer importes más altos sino también aplicar diferenciales más amplios entre un escalón y el siguiente, incentivando de este modo la promoción profesional. En definitiva, actualizar, incrementar y simplificar la tabla de complementos específicos del Estado en los términos previstos en el apartado *'Equiparación salarial al alza de los funcionarios de la AGE con los de la administración autonómica y local'*

Del análisis anterior se desprende que existe un grave problema de acceso a la vivienda para las funcionarias de todos los grupos y subgrupos, por lo que debemos apostar por de un verdadero sistema de indemnización por residencia que responda a las necesidades de habitabilidad de la clase trabajadora de la Administración del Estado en el contexto actual de precios descontrolados de la vivienda y con una marcada tendencia inflacionista.

Las significativas diferencias retributivas entre las Administraciones presentes en algunos territorios pueden explicar la movilidad de los funcionarios del grupo A hacia algunas Administraciones, especialmente de la AGE, tanto en los servicios centrales como en los periféricos. Esta situación afecta al personal de determinados puestos y áreas que no cuentan con un complemento de productividad que compense la diferencia retributiva y de condiciones laborales con algunas administraciones autonómicas y locales, como sucede con el Ayuntamiento de Madrid.

En el proyecto de ley de función pública del Estado que vio interrumpida su tramitación por el adelanto electoral, se preveía la posibilidad de limitar la movilidad geográfica y la promoción profesional de los empleados públicos al introducir trabas en los concursos de traslados en los departamentos y organismos de la AGE. Además de largos plazos para obtener un informe favorable de su unidad a los funcionarios que pretendieran impulsar su carrera profesional mediante procedimientos de libre designación. Sin embargo, no parece que la forma efectiva de atajar la falta de motivación para permanecer en un puesto de trabajo sea la introducción de medidas que prohíban la movilidad.

El solapamiento retributivo en los niveles bajos correspondientes al subgrupo A1, que se comprueba en algunas comunidades autónomas y en la AGE, muestra un deficiente diseño de las necesidades de la organización, una escasa definición del análisis y de las relaciones de puestos de trabajo, así como de la política de gestión de personal en general. No hay que olvidar que en esos niveles se sitúan una buena parte del grupo A. El efecto de esta situación no puede ser otro que la confusión y la desmotivación de los funcionarios de nuevo ingreso.

La motivación de los empleados públicos ha ido adquiriendo más relevancia al vincularse con la retención y captación del talento. Este se ha convertido en el factor más relevante para las organizaciones de todo tipo en los últimos años. Uno de los componentes de la motivación depende del sistema retributivo.

La movilidad entre Administraciones se ve favorecida por la estructuración de los puestos de trabajo. Las posibilidades de desarrollo de carrera se encuentran muy limitadas en los puestos superiores sobre todo en la Administración periférica del Estado ya que las relaciones de

puestos de trabajo en los servicios territoriales de los diferentes departamentos ministeriales se encuentran claramente obsoletas, responden a una concepción vertical y dividida de forma estanca entre las diferentes áreas funcionales que no favorecen el saludable intercambio de talento y los flujos de trabajo horizontal. Además, el número de puestos es más reducido que en servicios centrales. Esto hace que los funcionarios deban permanecer mucho tiempo en el nivel de entrada, es decir, en su puesto de nuevo ingreso, hasta lograr una promoción profesional, lo que provoca apalancamiento y desmotivación. Esta situación de apalancamiento encuentra su solución a través de tres vías: en primer lugar, el redimensionamiento de las relaciones de puestos de trabajo, la implantación de la carrera profesional consistente en una recalificación del puesto cada dos años con su consiguiente incremento retributivo y el desarrollo de la carrera horizontal para pasar de un cuerpo a otro del mismo subgrupo pudiendo así pasar de un área funcional a otra.

Actualmente, la Administración General del Estado sufre una gran escasez de personal debido a las jubilaciones de los funcionarios nacidos en los años sesenta que hasta ahora han ocupado los puestos de máxima responsabilidad de la administración. Esta circunstancia, unida a la falta de reposición mediante ofertas de empleo público suficientes, conduce a que los órganos de personal de algunos departamentos ministeriales tiendan a limitar la movilidad de las funcionarias del Estado mediante subterfugios de toda clase que no encuentran amparo normativo en los principios inspiradores del Estatuto del Empleado Público. Es responsabilidad del principal sindicato de clase de este país exigir ofertas de empleo público que respondan a las necesidades de la Administración del futuro y defender los derechos retributivos de las funcionarias y su derecho a la promoción profesional y a la movilidad interministerial e interadministrativa. En definitiva, hacer comprender a la Administración General del Estado que el talento no se retiene, se atrae.

BIBLIOGRAFÍA

Vicepresidencia II del Gobierno. Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Precariedad laboral y salud mental*.

Echaves A., Echaves C. *Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España*.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. INSST. *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*.

Arenilla Sáez M., Llorente Márquez C. y Redondo Lebrero J.C. *Las retribuciones de las Administraciones públicas españolas. Un estudio de su equidad interna*.

A 1 ENERO 2023 (NO SE CUMPLEN)						TRAS EQUIPARACIÓN					
		SUELDO	NIVEL	CE	TOTAL	SUELDO	NIVEL	CGCE*	CSCE*	TOTAL*	DIFERENCIA
GRUPO A1	30	1288,31	1125,35	928,21	3341,87	1288,31	1125,35	1368,52	575	4357,18	1015,31
	29	1288,31	1009,38	869,82	3167,51	1288,31	1009,38	1288,55	575	4161,24	993,73
	28	1288,31	966,96	794,19	3049,46	1288,31	966,96	1208,58	575	4038,85	989,39
	27	1288,31	924,48	715,72	2928,51	1288,31	924,48	1108,83	575	3896,62	968,11
	26	1288,31	811,08	626,52	2725,91	1288,31	811,08	1040,92	575	3715,31	989,4
	25	1288,31	719,6	552,19	2560,1	1288,31	719,6	882,63	575	3465,54	905,44
	24	1288,31	677,15	361,83	2327,29	1288,31	677,15	670,14	575	3210,6	883,31
	23	1288,31	634,75	552,19	2475,25	1288,31	634,75	646,66	575	3144,72	669,47
22	1288,31	592,27	324,67	2205,25	1288,31	592,27	624,46	575	3080,04	874,79	
GRUPO A2	26	1113,98	811,08	626,52	2551,58	1113,98	811,08	1040,92	550	3515,98	964,4
	25	1113,98	719,6	552,19	2385,77	1113,98	719,6	882,63	550	3266,21	880,44
	24	1113,98	677,15	361,83	2152,96	1113,98	677,15	670,14	550	3011,27	858,31
	23	1113,98	634,75	552,19	2300,92	1113,98	634,75	646,66	550	2945,39	644,47
	22	1113,98	592,27	324,67	2030,92	1113,98	592,27	624,46	550	2880,71	849,79
	21	1113,98	549,88	324,67	1988,53	1113,98	549,88	574,42	550	2788,28	799,75
	20	1113,98	510,79	324,67	1949,44	1113,98	510,79	573,33	550	2748,1	798,66
GRUPO C1	22	836,41	592,27	324,67	1753,35	836,41	592,27	624,46	525	2578,14	824,79
	21	836,41	549,88	324,67	1710,96	836,41	549,88	574,42	525	2485,71	774,75
	20	836,41	510,79	324,67	1671,87	836,41	510,79	573,33	525	2445,53	773,66
	19	836,41	484,72	361,83	1682,96	836,41	484,72	573,33	525	2419,46	736,5
	18	836,41	458,64	297,77	1592,82	836,41	458,64	488,32	525	2308,37	715,55
	17	836,41	432,54	297,77	1566,72	836,41	432,54	474,75	525	2268,7	701,98
	16	836,41	406,52	297,77	1540,7	836,41	406,52	456,13	525	2224,06	683,36
GRUPO C2	18	696,13	458,64	297,77	1452,54	696,13	458,64	488,32	500	2143,09	690,55
	17	696,13	432,54	297,77	1426,44	696,13	432,54	474,75	500	2103,42	676,98
	16	696,13	406,52	297,77	1400,42	696,13	406,52	456,13	500	2058,78	658,78
	15	696,13	380,39	292,88	1369,4	696,13	380,39	421,54	500	1998,06	628,66
	14	696,13	354,35	292,88	1343,36	696,13	354,35	421,24	500	1971,72	628,36

*CGCE: Componente general del complemento específico (NUEVOS MÍNIMOS)

*CSCE: Componente singular del complemento específico (EQUIPARACIÓN)

*RETRIBUCIONES MÍNIMAS DE ENTRADA PARA CADA GRUPO Y PARA CADA NIVEL, A PARTIR DEL CUAL SE NEGOCIARÍA LA CARRERA PROFESIONAL

EN CGT HAY SUBVENCIONES DIRECTAS DEL ESTADO Y NO DEBERÍA HABERLAS

Para poder tener un debate honesto, lo primero que tiene que quedar claro es que la CGT recibe subvenciones directas de gobiernos autonómicos y locales. De los gubernamentales NO, dado que nuestras compañeras del Sector Federal de la Administración General del Estado (SFAGE) ya acordaron en un pleno propio negarse a adherirse a un acuerdo del gobierno con los sindicatos mayoritarios que les hubiera supuesto recibir subvenciones directas del estado, al mismo tiempo que hubieran obtenido liberados sindicales.

Esta apuesta valiente de SFAGE debería ser un ejemplo en el que fijarnos todas.

La experiencia de SFAGE no es única, ya la sección del ayuntamiento de Barcelona y de todas las secciones del Sindicato de Administración Pública de Barcelona se niegan a recibir subvenciones, siendo el sindicato quien de forma autónoma y autoorganizada cubre las necesidades de las secciones en materia económica.

Por qué renunciar a las subvenciones estatales por delegados

Los motivos son tan numerosos que podrían llenarse hojas con ellos, pero mencionaremos los tres más elementales:

- El carácter autónomo y autogestionario de nuestra organización, en pugna con el estado y del que ni queremos ni esperamos nada.

- Seguir la línea iniciada en el pasado Congreso de A Coruña, donde se renunció a la solicitud de cursos de formación subvencionados por el estado. Optando por otros modelos propios.
- Por el incremento del prestigio del sindicato entre la clase trabajadora. En una época en la que hay crisis de confianza general, un sindicato que abandere su autofinanciación enteramente mediante sus recursos propios, es un sindicato con mayor referencialidad

Conclusión

Tenemos que ser valientes. Nuestro sindicato no debe mantener una subvención simplemente porque es 'dinero disponible' y así lo vamos amontonando junto a otro dinero. Esa finalidad carece de sentido por sí misma en un sindicato anarcosindicalista que acumula superávit tras superávit por su buena gestión y continuo crecimiento entre la clase trabajadora.

El anuncio de una renuncia de este tipo ahondará en nuestro prestigio y, con ello, una inversión en mayor organización de la clase trabajadora en nuestro sindicato, nuestro objetivo político táctico previo a nuestro salto como actor fuerte de cara a objetivos estratégicos ambiciosos.

No es una decisión eterna. Cualquier comicio podría reevaluar este punto posteriormente.

Es el momento, demos el paso hacia la completa autofinanciación de la CGT de forma ajena al estado.

Propuesta

Las secciones que forman parte de sindicatos y entes federados a FETAP se comprometen a, desde el ejercicio 2023, a renunciar a toda cantidad directa derivada de su representación en comités de empresa o delegados de personal; cualquier otra subvención monetaria.

Cualquier tipo de necesidad en materia económica que pueda tener cualquier ente federado que le suponga un sobrecoste demostrado en pleno o plenaria de la federación deberá ser debatido, y si así se acuerda, cubierto por la federación a través de aportaciones solidarias de los demás entes federados.

Este acuerdo nos obliga a todas a corresponsabilizarnos de la independencia de nuestras secciones contra la patronal del sector, los gobiernos.

Las subvenciones deben hacerse públicas, para todos los sindicatos y núcleos de la CGT, ya que todas debemos tener conocimiento de si se recibe alguna.

PUNTO 8. ESTATUTOS

Se aprueba el dictamen único de la Comisión de Ponencias del punto 8, por más de 2/3 de los votos ponderados de los Sindicatos presentes (112 votos de Sindicatos a favor). El contenido del dictamen aprobado, con la incorporación de los votos particulares presentados al mismo aprobados también por 2/3, es el que se expone a continuación:

MODIFICACIÓN DE LA DENOMINACIÓN DE LA FEDERACIÓN

La denominación estatutaria actual de la Federación es, según el art. 1 de los Estatutos de la misma *"Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Administraciones Públicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP-CGT)"*. Si bien en otras partes del articulado se recoge también una variante de dicha denominación, en concreto: *"Federación Estatal de Trabajadores de las Administraciones Públicas"* (arts. 3, 4, y 5). Una y otra denominación, por tanto, conforme a nuestros Estatutos, deben entenderse como *sinónimas*.

En el XIX Congreso Confederal se llegaron a varios acuerdos relativos a feminismo. En la ponencia *Como incidir en una perspectiva feminista en CGT* se acuerda, entre otros, "erradicar el lenguaje sexista y machista". El lenguaje es reflejo de nuestra sociedad machista. Al utilizar el masculino como genérico estamos excluyendo e invisibilizando a una parte importante de la afiliación y, de hecho, a la mitad de la clase trabajadora. En nuestra organización debemos intentar utilizar términos menos discriminatorios. Si nos referimos a personas trabajadoras lo correcto sería hablar de *"Federación de Sindicatos **de Trabajadoras** de las Administraciones Públicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP-CGT)"*. Es decir, tomar la opción por el femenino genérico en nuestro Sector, ya que según datos extraídos de la web de la Moncloa del 7 de marzo de 2021³:

- La presencia de la mujer en el conjunto de las Administraciones Públicas es mayoritaria en la última década y avanza cada año. En 2020, según el boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas un 56,8% son mujeres, y son hombres un 43,2%.
- Donde más ha crecido la presencia de la mujer es en el Sector Público de las Comunidades Autónomas: un 67,8% son mujeres y un 32,2% hombres. La evolución ascendente de la presencia femenina es permanente.
- En la Administración Local está bastante igualado, con una ligera mayor presencia de mujeres
- El Sector Público del Estado sería el único en el que todavía hay más presencia masculina

Dicha modificación, pues, se propone en aras a establecer una denominación más inclusiva que la actual, y que refleje públicamente el carácter igualitario de CGT como organización, en general, y de nuestra Federación Sectorial, en concreto. No queremos por ello que se sientan incluidas sólo las mujeres, sino que entendemos que con la utilización de un genérico femenino puede sentirse incluida cualquier expresión de género. Además, creemos que resulta paradójico que pidamos en los planes de igualdad en las administraciones la utilización de un lenguaje inclusivo y que nuestro sindicato, en cambio, no lo utilice.

Con este cambio no sería necesario cambiar las siglas de la Federación. Se propone la modificación de las actuales denominaciones estatutarias, adoptando, a partir de ahora las siguientes fórmulas: *"Federación de Sindicatos de **Trabajadoras** de las Administraciones Públicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP-CGT)"* (modificando para ello el art. 1), así como su variante *"Federación Estatal de **Trabajadoras** de las Administraciones Públicas"* (modificando los arts. 3, 4, y 5).

³ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2021/070321-mujeres-empleo-publico.aspx>

En base a ello, el **ACUERDO** a adoptar, en caso de ser aprobada la presente ponencia por 2/3 de los votos, implicaría modificar los artículos mencionados de los Estatutos de FETAP, que quedarían redactados de la siguiente manera:

ARTÍCULO 1

*"Al amparo de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se constituye la **Federación de Sindicatos de Trabajadoras de las Administraciones Públicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP-CGT)**. Esta Federación gozará de Personalidad Jurídica y plena capacidad de obrar, necesaria para el cumplimiento de sus fines."*

ARTÍCULO 3

*"La **Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas** tiene como ámbito esencial de actuación el territorio del Estado Español."*

ARTÍCULO 4

*"El ámbito profesional de la **Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas** es el de todo el personal dependiente o perteneciente a cualquier Administración Pública, cualquiera que sea su relación contractual."*

ARTÍCULO 5

*"A todos los efectos, el domicilio de la **Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas** estará en Madrid, calle Alenza 13, 6a planta, pudiéndose establecer las delegaciones que sean necesarias por el Comité Federal de la Federación."*

El Comité Federal podrá proceder al cambio de domicilio cuando las circunstancias así lo aconsejen."

MODIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN DEL ARTÍCULO 4

Los estatutos de nuestra Federación han permanecido estables y robustos durante un gran periodo de tiempo, pero es necesario una **actualización legal** en la redacción del artículo cuatro:

- En la redacción actualmente se hace mención, **"...el personal dependiente o perteneciente a cualquier Administración Pública, cualquiera que sea su relación contractual."** Cuando hablamos de **"administraciones públicas"**, nos referimos a:
 - Administración General del Estado.
 - Administraciones de las Comunidades Autónomas.
 - Entidades que integran la Administración Local.
 - Organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.
- Son **Sector Público Institucional**, cuando nos referimos a los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, los cuales se clasifican en:

- Organismos autónomos.
- Entidades públicas empresariales.
- Agencias estatales.
 - Las autoridades administrativas independientes.
 - Las sociedades mercantiles estatales.
 - Los consorcios.
 - Las fundaciones del sector público.
 - Los fondos sin personalidad jurídica.
 - Las universidades públicas no transferidas.
- Hablamos de **entidades de derecho privado** vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas cuando ejerzan potestades administrativas u otras que se determinen.
- Las **Universidades públicas** que se regirán por su normativa específica.

Es una realidad constatable de nuestros sindicatos y entes donde sus secciones sindicales están afiliando a trabajadoras provenientes del conglomerado del **sector público institucional**, dependientes en su totalidad o de forma mayoritaria por las **administraciones públicas**.

Cualquier Empresa Pública con entidad de derecho privado o público, agencia, organismo, en definitiva, todo el **sector público, en especial, el institucional**, que este **participado en más del 51%** por las administraciones públicas tienen que estar en nuestro sector.

Miles de personas trabajadoras están siendo transferidas de plazas que deberían de estar en las Administraciones Públicas, en régimen administrativo, a empresas de derecho privado, en régimen laboral, para instaurar la precariedad laboral en el sector público.

Se propone añadir una actualización en lenguaje inclusivo.

En base a ello, el **ACUERDO** a adoptar, en caso de ser aprobada la presente ponencia por 2/3 de los votos, implicaría modificar el artículo mencionado de los Estatutos de FETAP, que quedaría redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 4

*El ámbito profesional de la **Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas** es el de todo el personal dependiente o perteneciente a cualquier Administración Pública y del Sector Público Institucional cualquiera que sea su relación contractual.”*

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 30 Y ANEXO II DE LOS ESTATUTOS DE FETAP

JUSTIFICACIÓN

La presente ponencia propone **una modificación estatutaria por motivos puramente de clarificación**, ya que el redactado actual del **artículo 30 de los Estatutos Federales** entendemos que puede llevar a interpretaciones *erróneas* que entren en contradicción tanto con otros apartados de los Estatutos de FETAP como con los propios Estatutos Confederales,

en concreto, con el art. 10 de los mismos.

Actualmente, el literal del artículo 30 de los Estatutos de FETAP, que inaugura el **Capítulo III: Del Comité Federal**, reza así (los subrayados son nuestros):

"Artículo 30

El Comité Federal es el órgano que coordina y desarrolla la ejecución de los acuerdos tomados por la FETAP en sus Plenos Federales.

*Está formado por el Secretariado Permanente más la Secretaría General **de cada Sindicato federado** y/o Federación Territorial y Secciones Estatales. La Secretaría General de los Sindicatos Federados solo acudirá en el caso de que no tengan constituida la Federación Sectorial Territorial, ya que en este caso están representados, dichos Sindicatos, a través de la Secretaría General de dicha Federación Territorial. Cada Secretaría General de los Sindicatos tendrán los votos que les correspondan con arreglo a la tabla siguiente de afiliados y afiliadas. (...)"*

Podría entenderse a partir de esa redacción –y sabemos que hay compañeros y compañeras que a menudo han sostenido esa interpretación *errónea*– que, en ausencia de Federación Sectorial Territorial, los miembros del Comité Federal son única y exclusivamente aquellos Sindicatos **constituidos propiamente como Sindicatos de ramo de Administración de Pública**. Y ello a pesar de que la práctica habitual, que consideramos a día de hoy *incuestionada y consensual* dentro de la Federación, y que además se corresponde, a nuestro parecer, con una *correcta* interpretación estatutaria, es que los entes federados en FETAP con derecho a asistir a las Plenarias de su Comité Federal, y que deben ser considerados como entes federados a todos los efectos en cuanto a la toma de decisiones en el mismo, no son solo propiamente los Sindicatos de Administración Pública, sino **también aquellos Núcleos de Administración Pública que forman parte de Sindicatos intersectoriales** (con denominaciones varias: Sindicato de Servicios Públicos; Sindicato de Sanidad, Administración y Servicios Públicos; o similares), **o bien de Sindicatos Únicos y de Oficios Varios o Actividades Diversas**.

Todo ello en congruencia con lo establecido en el **artículo 10 de los Estatutos Confederales**, en concreto (subrayados nuestros):

"Artículo 10. Los sindicatos que pertenezcan a una misma o similar actividad profesional se federarán entre sí, a fin de constituir las denominadas Federaciones Sectoriales o de Ramo.

*A estas Federaciones también pertenecerán y **formarán parte las correspondientes Secciones o Núcleos de Sector integrados en los distintos sindicatos Únicos y/u Oficios Varios o Actividades Diversas** de la CGT."*

Y en congruencia también con lo establecido en el art. 20 de los Estatutos de FETAP, que hace referencia también a los Núcleos de sector como entes federados con derecho a participación a todos los efectos en el Pleno Federal, máximo órgano de decisión de FETAP. No se entendería, de hecho, que entes a los cuales los Estatutos **dotan del derecho a participar en los comicios orgánicos de la Federación** no pudieran participar posteriormente en las reuniones de trabajo del Comité Federal, que tienen por objeto coordinar y desarrollar la ejecución de los acuerdos tomados en dichos comicios.

Aparte, también podría entenderse o interpretarse a partir del literal actual del artículo 30 de los Estatutos que solo forman parte del Comité Federal de FETAP y, por tanto, solo tienen derecho a participar en las reuniones del mismo, **los o las Secretarías Generales** de los Sindicatos (o Federaciones Territoriales y Secciones Estatales), interpretación *espúrea* que también entraría en contradicción con la práctica habitual en dicho Comité Federal y con lo que entendemos que es una interpretación *correcta* dentro del ordenamiento estatutario de la Confederación, de acuerdo con el artículo 21 de los Estatutos Confederales y, asimismo, conforme a la Disposición Adicional primera de los Estatutos de FETAP (*"La FETAP se regirá, en todos los supuestos no recogidos en los Estatutos, por los Estatutos de la CGT"*).

Por todo ello, y como ya se ha expuesto, **por motivos puramente de clarificación** y de evitar en el futuro equívocos y polémicas estériles en cuanto a la posible interpretación del literal de nuestros Estatutos en los aspectos hasta aquí reseñados, se propone la adopción de la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDO

Modificar el redactado del **segundo párrafo** del **artículo 30 de los Estatutos de FETAP**, para que quede de la siguiente manera:

*"Está formado por el Secretariado Permanente más la Secretaría General de cada **Sindicato o Núcleo federado** y/o Federación Territorial y Secciones Estatales. La Secretaría General de los **Sindicatos o Núcleos** Federados solo acudirá en el caso de que no tengan constituida la Federación Sectorial Territorial, ya que en este caso están representados, dichos **Sindicatos o Núcleos**, a través de la Secretaría General de dicha Federación Territorial. Cada Secretaría General de los **Sindicatos o Núcleos** tendrán los votos que les correspondan con arreglo a la tabla siguiente de afiliados y afiliadas."*

Y del **cuarto párrafo** del mismo artículo, para que quede redactado así:

*"En el caso de la Secretaría General de las Federaciones Territoriales su votación estará desglosada por **los Sindicatos y Núcleos** que componen su Federación Territorial."*

Y añadiendo, además, un **sexto párrafo adicional** al final del artículo con el siguiente redactado:

"En aplicación analógica del artículo 21 de los Estatutos Confederales, la Secretaría de Organización de cada Sindicato o Núcleo federado y/o Federación Territorial y Sección Estatal ostenta la representación de la Secretaría General, en su defecto, en el Comité Federal, perteneciendo de pleno derecho al mismo, pudiendo ser sustituidas también ambas Secretarías ante dicho Comité Federal por cualquier componente de su Secretariado Permanente, o por persona delegada y acreditada por su Sindicato, cuando se trate de Núcleos que no tengan propiamente un Secretariado Permanente."

En coherencia con las modificaciones anteriores, y por motivos de simple **congruencia textual**, deberá modificarse también el segundo párrafo del **Anexo II** de los Estatutos de FETAP para quedar redactado de la siguiente manera:

*"Los **Sindicatos y Núcleos**, las Federaciones Territoriales, las Secciones Estatales y el*

Sindicato Federal de la Administración General del Estado (SFAGE)."

Y también el párrafo segundo:

*"(...) a través de sus **Sindicatos, Núcleos** (...)"*

El encabezado del apartado 1.1:

*"1.1. **Sindicatos y Núcleos** (participación en comicios de la FETAP)"*

Y el párrafo segundo del apartado 1.3:

*"(...) y sus **Sindicatos o Núcleos** reciban dinero de FETAP correrán estos **Sindicatos o Núcleos** con (...)"*

El párrafo cuarto del apartado 2:

*"(...) con sus respectivos **Sindicatos o Núcleos**, Federaciones Territoriales, Secciones Estatales y SFAGE."*

Y el párrafo sexto del mismo apartado:

*"(...) por los **Sindicatos, Núcleos** o Federaciones (...)"*

El encabezado del apartado 3.2:

*"3.2. **Sindicatos, Núcleos** y Federaciones de Ramo Territoriales"*

El primer y único párrafo de dicho apartado 3.2:

*"(...) a los **Sindicatos y Núcleos**, y son estos los que la deben asumir en su ámbito territorial, o compartir gastos con otros **Sindicatos y Núcleos** (...)"*

Y, finalmente, el único párrafo del apartado 3.3:

*"(...) los **Sindicatos, Núcleos** o entes afectados."*

MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS: POSIBILIDAD DE REALIZACIÓN DE PLENARIAS TELEMÁTICAS Y DE PARTICIPACIÓN TELEMÁTICA EN LAS PLENARIAS DEL COMITÉ FEDERAL

1.- JUSTIFICACIÓN

Se presenta esta ponencia para dar cumplimiento, de alguna manera, al compromiso adquirido por el SP de FETAP en la Plenaria Federal del pasado 27 de abril celebrada en Madrid, y reiterado en la Plenaria del 13 de julio en Burgos, de **analizar la posible adecuación, desde un punto de vista orgánico, de la eventualidad de participar telemáticamente en las Plenarias** del Comité Federal, tras peticiones sucesivas en reuniones del mismo, **especialmente por parte del Sindicato Único de Tenerife**, secundadas también (en el caso de la Plenaria mencionada en Madrid) por el **Sindicato de Administración Pública de Mallorca**. Lo que se traslada a continuación es, pues, **el parecer de los firmantes al respecto**,

junto al cual se concreta también, al final del presente escrito, **una propuesta para su consideración** por parte de las Asambleas de los Sindicatos y Núcleos que conforman la Federación, ya que, en nuestra opinión, dar salida a la demanda formulada requeriría una modificación estatutaria, la cual animamos a todos y todas a valorar.

En los acuerdos adoptados por la Federación en su último **Pleno ordinario, celebrado en Segovia en 2021**, en lo relativo al **PUNTO 4. ACCIÓN SINDICAL**, se recoge lo siguiente (los subrayados son nuestros):

*"Potenciar la participación en las plenarias 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. (...)"* (pág. 12 del libro de acuerdos del Pleno de Segovia, disponible en la web de FETAP).

Dicho acuerdo parece habilitar, en principio, o al menos considera como deseable, la posibilidad de Plenarias telemáticas con posterioridad al período estricto de *"las restricciones vinculadas a la pandemia"* de la COVID-19 (es decir *"en el futuro"*), si bien **conviene analizar la adecuación del mismo con lo previsto actualmente en los Estatutos de FETAP y también en los Estatutos Confederales**, al tratarse de un breve apunte dentro de una ponencia aprobada en un punto de Acción Sindical que afecta, a la práctica, a **una cuestión de carácter organizativo**.

La regulación de las Plenarias Federales en los Estatutos de FETAP está contenida en su **"Capítulo III: Del Comité Federal"** (arts. 30 y 31). En la redacción de dichos artículos, y a pesar de no hacerse muy explícito, propiamente, en el redactado, cabe inferir que las reuniones del Comité Federal **se conceptúan como reuniones presenciales**. Ello es así no solo por el hecho de que en el momento de la redacción de dichos artículos era **inconcebible, por motivos de indisponibilidad tecnológica**, la celebración de Plenarias en modalidad no presencial (telemática o mixta), sino que, además, **se puede deducir del propio literal del artículo 30**, en el que se dice que *"La Secretaría General de los Sindicatos Federados solo **acudirá** en el caso de que no tengan constituida la Federación Sectorial Territorial"* (subrayado mío). El uso del verbo "acudir" conlleva necesariamente, según la acepción del mismo en el diccionario de la RAE, la connotación de ir a (o presentarse física o personalmente en) un sitio, por tanto, **se enmarca en un contexto de reunión presencial**. Lo señalamos aquí sin entrar a valorar **la posible obsolescencia o no de dicho redactado**, teniendo en cuenta, como ya ha sido señalado, que fué escrito en un momento del tiempo en el que la posibilidad (por motivos técnicos) de reuniones **en modalidad diferente a la presencial** era inconcebible.

Conviene, por analogía, echar un vistazo a lo que disponen **los Estatutos Confederales** en relación a las Plenarias en su ámbito. La regulación de las Plenarias Confederales está contenida en el **"Capítulo tercero. Del Comité Confederal de la CGT"** de los Estatutos de la Confederación (arts. 45 y 46). Si bien, por la época del redactado de los mismos, cabe suponer que no se concebía, en el momento de su adopción como acuerdo orgánico, una reunión del Comité Confederal que no pudiera ser en modalidad presencial, lo cierto es que no hay tampoco en ese mismo redactado **nada que resulte incompatible** con la posibilidad *actual* de celebrar reuniones del Comité Confederal **mediante otras modalidades** (telemáticas o mixtas), al menos a nuestro entender. Así, pues, si bien no se contempla explícitamente dicha

posibilidad, **no parece tampoco que el literal de los Estatutos Confederales la excluya propiamente.**

Lo cual, entendemos, habilitaría desde un punto de vista orgánico una eventual propuesta de **modificación de los Estatutos de FETAP**, que **posibilitara y regulara explícitamente la celebración de Plenarias telemáticas** y que resolviera, por tanto, la mencionada **incongruencia entre el acuerdo adoptado en Segovia y el redactado actual del art. 30 de los Estatutos Federales**. Una tal modificación sería **plenamente respetuosa** con lo dispuesto en los Estatutos Confederales por cuanto, si bien el art. 23 de los mismos dispone que la normativa propia de funcionamiento que desarrolle una Federación Sectorial *"en ningún caso irá en contradicción con la normativa general y demás acuerdos de la Confederación General del Trabajo"*, no hay --como ya hemos dicho-- **nada** en el literal de los Estatutos Confederales **que imposibilite de forma explícita dicha posibilidad**. Dicha modificación estatutaria necesariamente debería ser aprobada en un Pleno de la Federación, y es por ese motivo que se presenta a la consideración de los entes de la misma la presente ponencia.

Por lo demás, en cuanto a **acuerdos recientes en comicios confederales**, cabe decir que, a pesar de que los acuerdos del último Congreso Confederal (Zaragoza 2022) sí que contemplan un apartado sobre *"Situaciones a contemplar por la incorporación del TELETRABAJO"* (págs. 70-72), **nada hay** en las 183 páginas de los mismos que tenga que ver **ni directa ni indirectamente** con la posibilidad de la realización de Plenarias telemáticas, o de participación telemática en las mismas. **Ni a favor ni en contra**, por así decirlo.

A partir de lo dicho, se somete al debate y consideración de la afiliación de los Sindicatos y Núcleos de nuestro sector la siguiente

2.- PROPUESTA DE ACUERDO

2.1.- MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 30:

Modificar el redactado del **artículo 30** de los Estatutos de FETAP, para que allí donde actualmente dice:

*"La Secretaría General de los Sindicatos Federados solo **acudirá** en el caso de que no tengan constituida la Federación Sectorial Territorial, ya que en este caso están representados, dichos Sindicatos, a través de la Secretaría General de dicha Federación Territorial."*

Pase a decir:

*"La Secretaría General de los Sindicatos Federados solo **participará** en el caso de que no tengan constituida la Federación Sectorial Territorial, ya que en este caso están representados, dichos Sindicatos, a través de la Secretaría General de dicha Federación Territorial."*

2.2.- NUEVO ARTÍCULO 32, DENTRO DEL CAPÍTULO III:

Y, además, incorporar **un nuevo artículo 32, dentro del propio Capítulo III: Del Comité Federal**, y a continuación del artículo 31, con el siguiente redactado:

“Artículo 32

*Si bien el formato preferente de las Plenarias del Comité Federal debe ser el presencial, se habilita la opción, a criterio del Secretariado Permanente, de **poder celebrar Plenaria mediante videoconferencia** cuando así lo decidan la mayoría de los entes, mediante consulta previa a realizar con antelación suficiente antes de la propia convocatoria de la misma. Dicha antelación no deberá ser menor a 5 días.*

*Dicha opción no habilita en ningún caso a que la mayoría de las Plenarias ordinarias dentro de un año natural se realicen en modalidad diferente a la presencial, ya que **dicha modalidad es la preferente** para las reuniones de trabajo del Comité Federal de FETAP, como ya se ha mencionado en el párrafo anterior.*

*Se habilita también la opción, y como formato **prioritario** en caso de reproducirse en algún momento en el futuro **condiciones análogas o similares a las de las restricciones de movilidad vinculadas a la pandemia de la COVID-19**, de poder convocar y celebrar Plenaria mediante videoconferencia. Dicha opción queda establecida para evitar la paralización de la actividad de la Federación en caso de tener que afrontar circunstancias de carácter excepcional. Únicamente en este caso se admitirá que la mayoría, o aún todas, las Plenarias ordinarias dentro de un año natural se puedan realizar en modalidad diferente a la presencial.*

*Se habilita, asimismo, en condiciones normales, la posibilidad de participación telemática en las Plenarias Federales que se celebren en modalidad presencial de aquellos Sindicatos o Núcleos **que tengan un ámbito territorial insular o extrapeninsular**, además de las zonas de alta montaña, en atención a su situación geográfica. Dicha participación telemática deberá ser **solicitada expresamente** por dichos Sindicatos o Núcleos con la suficiente antelación en el momento de recibir cada convocatoria de Plenaria, con un máximo de 5 días a partir de la recepción de la misma, para poder disponer de tiempo suficiente para habilitar los **medios técnicos** que la hagan posible. En caso contrario, deberán acudir presencialmente si quieren participar en la Plenaria.*

*Las y los miembros del Secretariado Permanente del Comité Federal que no puedan acudir personalmente a **una Plenaria que se celebre en formato presencial**, podrán participar en la misma en remoto mediante videoconferencia, a excepción del Secretario o Secretaria General y del Secretario o Secretaria de Organización.”*

En caso de ser aprobada la presente propuesta de modificación de Estatutos, debería procederse también a **modificar la numeración del articulado subsiguiente**, de tal manera que el actual artículo 32 (del Capítulo IV: Del Secretariado Permanente) pasaría a ser el 33, el actual artículo 33 pasaría a ser el 34, y así sucesivamente.

MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS: PRINCIPIOS DE TOLERANCIA Y RESPETO MUTUO

Se propone introducir en el Título VII (“De los órganos Rectores de la FETAP”) un Capítulo VI denominado **Principios de tolerancia y respeto mutuo**, con el siguiente redactado:

“CAPÍTULO VI: PRINCIPIOS DE TOLERANCIA Y RESPETO MUTUO

Artículo 36

En relación con el funcionamiento ordinario de la FETAP y con la celebración de cualquiera de las sesiones y comicios previstos en estos Estatutos, las personas participantes deberán evitar todas las formas de acoso y hostigamiento sobre cualquiera de las demás, lo que incluye la obligación de evitar los comportamientos siguientes:

- *Comentarios verbales ofensivos de cualquier tipo, que puedan estar relacionados, sin carácter limitativo, con género, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, apariencia física, tamaño corporal, origen, raza, edad, religión o nacionalidad.*
- *Comportamientos que tengan el efecto de excluir a otras personas de la participación activa, que puedan ser debidas, sin carácter limitativo, al género, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, apariencia física, tamaño corporal, origen, raza, edad, religión o nacionalidad.*
- *Utilización de imágenes sexuales en los espacios públicos y en los espacios de la CGT, excepto cuando se utilicen en el marco de campañas reivindicativas.*
- *Intimidación deliberada, acoso, vaciado de funciones o seguimiento.*
- *Realización de fotografías o grabaciones no autorizadas y su utilización con cualquier finalidad.*
- *Interrupción sostenida de conversaciones u otros modos de expresión.*
- *Contacto físico inapropiado o atención sexual no deseada.*
- *Coaccionar a terceras personas con futuras ventajas y/o privilegios.*
- *Utilización de una posición de poder para menospreciar las contribuciones intelectuales de las/os demás.*
- *Abogar por, o alentar, cualquiera de los comportamientos anteriores.*

El listado anterior no tiene carácter limitativo, y serán los órganos previstos en los Estatutos o, en su defecto, el Comité Federal, los que valorarán los comportamientos que sean denunciados en su caso."

En caso de ser aprobada la presente ponencia y, por tanto, modificados los Estatutos de la Federación, el resto de artículos subsiguientes, empezando por el actual artículo 36 (el primero del Título VIII: Régimen económico) deberán ser renumerados (es decir, el actual 36 pasará a ser el artículo 37, y así sucesivamente).

MODIFICACIÓN DE LOS APARTADOS 1.1., 1.2., 1.3. DEL PUNTO 1 DEL ANEXO II DE LOS ESTATUTOS DE FETAP

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Los Estatutos de FETAP contienen dos anexos. El primero de ellos (Anexo I) tiene un carácter análogo y un redactado básicamente idéntico al del "Anexo a los estatutos de la Confederación General del Trabajo (CGT)" contenido en la página 25 de los Estatutos Confederales, según la versión oficial actualizada en el XIX Congreso Confederal de 2022 en Zaragoza. Dicho anexo establece el detalle de las facultades de representación que tiene la persona que ostenta la Secretaría General de la Federación. El segundo (**Anexo II**), tiene un contenido *heterogéneo* y en él se desgranar los entes que componen FETAP y la relación orgánica de la Federación con los mismos, las premisas para la aceptación de pagos de "reuniones orgánicas" por parte de

FETAP, la regulación de las ayudas de Expansión y Elecciones Sindicales, gastos de Acción sindical, dietas y kilometraje.

El contenido de dicho Anexo II proviene básicamente de los acuerdos del Pleno Federal de Logroño (2015), si bien el actual redactado del **punto 2 ("Expansión y elecciones sindicales")**, procede de la modificación estatutaria efectuada en el Pleno Federal de Segovia (2021), fruto de la aprobación de una ponencia presentada en el mismo por compañeros/as del Sindicato de Administración Pública de Zaragoza. El redactado del mencionado Anexo II alberga diversos problemas y requeriría, a nuestro entender, de una actualización o revisión de conjunto, si bien en la presente ponencia se opta por **proponer una modificación parcial de una parte del redactado**.

Las modificaciones que se presentan afectarían, en primera instancia, a **los apartados 1.1, 1.2, y 1.3 de ese Anexo**, y tendrían el objeto de:

- En **primer** lugar, solventar la *confusión* que se produce en el texto al incluir conceptualmente las Plenarias dentro de los "comicios" de FETAP. Ello es incorrecto desde un punto de vista estatutario (el único **comicio orgánico** contemplado en FETAP es el **Pleno Federal, máximo órgano de decisión de la Federación**, conforme al art. 18; mientras que las Plenarias no son más que reuniones de trabajo del Comité Federal, en aplicación analógica de los arts. 45 y 46 de los Estatutos Confederales, y conforme también al Capítulo III de los Estatutos de FETAP). Es por ello que dicha confusión debe ser *corregida*, por un mero principio de congruencia textual y estatutaria.
- En **segundo** lugar, existe actualmente una extraña **duplicidad en cuanto a la compensación de gastos a los entes por acudir presencialmente a los comicios y Plenarias de FETAP**. Si bien ello no está claramente explicitado en el texto estatutario (a pesar de que el mismo reconoce actualmente la existencia de esos dos niveles estableciendo un criterio exclusivo para "*los entes que no reciben ingresos de esta*"), la práctica instituida ya antes del Pleno Federal de Logroño de 2015 es que a los Sindicatos de nuestro ramo constituidos como tales (más un Sindicato intersectorial, en concreto, en virtud de su tamaño en afiliación) se les practica a final de cada ejercicio una devolución parcial de cotizaciones como *compensación* de dichos gastos, mientras que el resto de Núcleos deben solicitar y justificar de forma expresa dichos gastos a FETAP para que les sean abonados. Dicha duplicidad no tiene mucho sentido, teniendo en cuenta que hay Núcleos de Administración Pública en FETAP (Núcleos de Sindicatos Únicos o Oficios Varios, se entiende) muy heterogéneos en cuanto afiliación, e incluso algunos de ellos con más cotizaciones en la Federación que algún Sindicato de Administración Pública. Además, dicho sistema no ha demostrado en absoluto tampoco su carácter de *incentivo* a la participación de los Sindicatos de Administración Pública, en general, en relación al resto de Núcleos, ni viceversa. Entendemos, por tanto, que debe existir **un único criterio de compensación de gastos, común para todos los Sindicatos y Núcleos** federados, y que el texto estatutario no debería dar pábulo a la duplicidad mencionada.

Con lo dicho, se propone al Pleno de FETAP la adopción de la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDO

Modificar el redactado del apartado "**1.1. Sindicatos (participación en comicios de la FETAP)**" para que quede de la siguiente manera:

"1.1. Sindicatos y Núcleos (participación en comicios y Plenarias de la FETAP)

*Los gastos derivados de la participación en los comicios orgánicos y **Plenarias** de la FETAP deben quedar de la **siguiente** manera: La FETAP garantizará la participación **por igual de todos los Sindicatos y Núcleos federados** a un máximo de **tres personas en Plenos y dos en Plenarias**. El gasto que exceda del número de personas mencionadas anteriormente correrá a cargo de los entes que las envíen. Ello quiere decir que se compensarán los gastos con el mismo criterio y de igual manera a todos los Sindicatos y Núcleos federados."*

Con ello, quedaría superada la duplicidad anteriormente expuesta, y además se aumentaría el máximo de gastos compensables por todos los Sindicatos y Núcleos a tres personas (antes dos) en Pleno, y dos (antes una) en Plenarias, en aras de favorecer la participación de los mismos.

Adicionalmente, y por los motivos de congruencia textual y estatutaria antes referidos, se propone modificar también la redacción del encabezado del apartado **"1.2. Secciones Estatales y Sindicato Federal (SFAGE) (Participación en comicios de la FETAP)"** para que quede de la siguiente manera:

"1.2. Secciones Estatales y Sindicato Federal (SFAGE) (Participación en comicios y Plenarias de la FETAP)"

Por las mismas razones, modificar la redacción del encabezado del apartado **"1.3. Secciones Estatales y Sindicato Federal (SFAGE) (Participación en comicios propios)"** para que quede así:

"1.3. Secciones Estatales y Sindicato Federal (SFAGE) (Participación en comicios y Plenarias propias)"

Y, además, en coherencia con la modificación propuesta para el apartado 1.1, modificar la redacción del segundo párrafo de ese apartado 1.4., para que quede redactado de la siguiente manera:

*"Para la participación en Plenos propios, la FETAP garantizará los gastos de los **Secretariados Permanentes** y de un máximo de tres personas por provincia, para fomentar la participación. El gasto que exceda del número de personas mencionadas anteriormente **correrá** a cargo de los entes que **las** envíen, **de** la misma manera que se hace en los comicios de FETAP."*

PROPUESTA ADICIONAL:

Con el fin de tener un reparto equitativo y más adecuado a los gastos que se genera en cada ente o sindicato, la FETAP abonará los gastos de desplazamiento y pernocta, conforme a la tabla expuesta.

Se realizará una revisión de la tabla, a propuesta de la Secretaría de Finanzas, una vez al año coincidiendo con la primera Plenaria Federal.

Para minimizar el gasto, en el caso de las delegaciones que asistan a una Plenaria federal o a un Pleno de la Federación utilizando su vehículo particular, se les abonaran los gastos según se

establece en el punto 4 del anexo II de los Estatutos de Federales, intentando maximizar los viajes y abonando un solo vehículo por delegación, la Secretaría de Finanzas por motivos justificados podrá abonar los gastos de más de un vehículo si la situación lo requiere.

Los gastos por pernocta y desplazamiento de la Federación serán los siguientes:

PERNOCTA CONVOCATORIA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA (solo cuando las circunstancias no garanticen el desplazamiento en el día, será el Secretariado Permanente quien lo autorice).

	Cuando se realiza en Madrid o Barcelona	Cuando se realiza fuera de Madrid o Barcelona
Pernocta habitación	120	100

DESPLAZAMIENTO CONVOCATORIA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA

Se abonará siempre contra factura la tarifa básica del desplazamiento. En el caso de no existir esta posibilidad y de forma excepcional, la Secretaría de Finanzas podrá aprobarlo y hacerlo total o parcialmente.

MODIFICACIÓN DEL PUNTO 2 DEL ANEXO II DE LOS ESTATUTOS DE FETAP

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Se propone en la presente ponencia modificar el texto actual del **punto 2 ("Expansión y elecciones sindicales")** del Anexo II de los Estatutos. La modificación que se propone a continuación se justifica en concreto por la voluntad de instituir y consagrar dentro del texto estatutario, dándole así *carácter plenamente orgánico* y dotándolo de continuidad en lo sucesivo, el procedimiento de **reparto del fondo anual de ayudas de FETAP para Expansión, Consolidación y Elecciones Sindicales** aprobado para el ejercicio 2023 por **unanimidad** de todos los entes en la Plenaria del Comité Federal celebrada el pasado 27 de enero en Jerez de la Frontera. Tal como se decía en la documentación enviada a los entes con motivo de la celebración de aquella Plenaria (fecha el 02/01/2023), el "*método de reparto utilizado es REPRODUCIBLE EN EJERCICIOS POSTERIORES, independientemente del importe total que sea asignado al fondo, simplemente actualizando los datos de cotizaciones, población, [etc], el importe total a asignar y, si procediera, la relación de entes*". Si bien entendemos que el procedimiento y método de reparto que se acordó en Jerez está amparado ya en las disposiciones estatutarias vigentes, consideramos oportuno, por motivos de claridad, y también para evitar interpretaciones y discusiones *espúreas*, **si se le quiere dar continuidad**, que ello quede **establecido de forma explícita en el texto de nuestros Estatutos**.

Con lo dicho, se propone al Pleno de FETAP la adopción de la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDO

Modificar la redacción del punto 2 del Anexo II de los Estatutos de FETAP, para que quede de la siguiente manera:

"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 **provisional** que se aprobará **de forma definitiva** en la primera Plenaria del año. **Dentro de esa Plenaria se trasladará también al Comité Federal la propuesta anual de distribución de la asignación total entre los Sindicatos y Núcleos activos en FETAP (y Federaciones, si fuera el caso). La metodología de dicho reparto será en base a variables objetivas. En concreto, al menos, las siguientes: afiliación, población, superficie y densidad de población de su ámbito territorial, además de la consideración de la condición geográfica de insularidad y/o interinsularidad. Dicha propuesta de reparto deberá incorporar como criterio, además, el de tender a favorecer a los Sindicatos y Núcleos más pequeños y que disponen de menos medios propios. En caso de no ser aprobado el reparto del fondo de ayudas en esa primera Plenaria del año, se presentará una segunda, y definitiva, propuesta en la segunda Plenaria, siempre a partir de los criterios mencionados. En caso de no aprobarse finalmente ninguna propuesta de reparto serán los entes los que asumirán los costes de lo no aprobado durante todo el año.***

Con posterioridad a la aprobación de la distribución del fondo anual de ayudas, los entes deberán confirmar expresamente al SP de FETAP su voluntad de recibir la ayuda, es decir, su solicitud de la misma. No se gestionará ninguna ayuda que no haya sido expresamente confirmada y, por tanto, formalmente solicitada. Por lo demás, se abonará ésta previa justificación y revisión del gasto realizado al final de cada ejercicio, admitiéndose que los entes puedan solicitar un adelanto de como máximo un 50% del importe de la misma.

Las ayudas para los cuatro sectores que componen la FETAP (AGE, Autonómica, Local y Universidad), se entenderán incluidas en dicho reparto. Si existiera alguna necesidad adicional por parte de los entes o de los sectores a lo largo del ejercicio, podrán hacer sus peticiones, debidamente justificadas, 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.

MODIFICACIÓN DEL APARTADO DE DIETAS Y KILOMETRAJE DEL ANEXO II DE LOS ESTATUTOS DE FETAP

1.- JUSTIFICACIÓN

Somos conscientes de que la disparatada subida de los precios de numerosos productos a causa de la reciente escalada inflacionaria ha trastocado el día a día de los hogares. En particular, el precio del carburante ha sufrido también un importante aumento y esto nos afecta directamente en la medida en que muchas de las personas vinculadas a la Federación y a los entes de la misma tenemos que desplazarnos por el territorio estatal, y no siempre contamos con alternativas de transporte público, frente al vehículo particular.

Hemos podido comprobar, con ocasión de la lectura de las distintas memorias justificativas de las ayudas que otorga la Federación en materia de Expansión, Consolidación y Elecciones Sindicales, que muchos Sindicatos y Núcleos de la CGT, en concreto de nuestro Sector, contemplan una indemnización del gasto por desplazamiento en vehículo particular por importes superiores a los que contemplan los Estatutos de FETAP (0,20 EUR por Km). Esto

supone que cuando desde la Federación abonamos los gastos de desplazamiento, lo hacemos en una cantidad inferior a la que abonan gran parte de los Sindicatos, y desde luego, muy inferior a la que paga la persona que se desplaza.

Al estar fijado actualmente dicho importe, junto con el de las dietas, en nuestros Estatutos, en el punto 4 del Anexo II de los mismos, su revisión pasa sin duda alguna por modificar el texto estatutario en un Pleno (conforme se establece en el artículo 29 de los mismos). Creemos que la situación económica justifica dicha modificación estatutaria, que además no debe limitarse solo a una actualización de los importes, sino que debe contemplar que la revisión de los mismos en lo sucesivo conforme a la evolución del coste de la vida pueda efectuarse ordinariamente en Plenaria el seno del Comité Federal, sin necesidad de tener que implicar en el futuro una modificación de Estatutos en un comicio orgánico, que necesariamente debe contar con dos tercios de los votos de los Sindicatos y Núcleos presentes.

Cabe decir también que incluso un cambio normativo reciente ha modificado al alza el mínimo legal de gastos de locomoción exento de tributación en el IRPF y que, por tanto, es de aplicación en las administraciones a los desplazamientos por motivos laborales. Se trata de la *Orden HFP/792/2023, de 12 de julio, por la que se revisa la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, publicada en el BOE núm. 169, de 17 de julio de 2023, la cual eleva de 0,19 EUR a 0,26 EUR por Km recorrido la cantidad exceptuada de gravamen.

Tomando como referencia dicha modificación nos parece pertinente proponer una adecuación de los importes de dietas y kilometraje que constan actualmente en los Estatutos de FETAP, aplicando a las mismas el incremento de un porcentaje análogo al que se efectúa en la Orden ministerial mencionada para los gastos de locomoción (que es de un 36,8%). Tal como se expone en el siguiente cuadro:

	[a] presente	% aumento	[b] actualización	[a+ b] total
desayuno	5,00 €	36,8%	1,84 €	6,84 €
comida	15,00 €	36,8%	5,53 €	20,53 €
cena	15,00 €	36,8%	5,53 €	20,53 €
kilómetro	0,20 €	36,8%	0,07 €	0,27 €

También nos parece adecuado proponer que se establezca que dichos importes puedan ser, a partir de ahora, actualizados anualmente con el IPC general, y que ello pueda ser realizado en Plenaria, sin necesidad de una ulterior modificación estatutaria.

En consecuencia, realizamos una propuesta de modificación del punto 4 del Anexo II de los Estatutos de FETAP que no tiene otro objeto que el de facilitar los desplazamientos y, con ellos, la participación de los distintos entes de la Federación en las Plenarias y en los comicios federales, además de permitir un mejor ajuste de las ayudas repartidas para actividades de Expansión, Consolidación y Elecciones Sindicales, a la realidad del coste de los desplazamientos por carretera.

2.- PROPUESTA DE ACUERDO

En concreto, proponemos la adopción como **ACUERDO** por parte del Pleno Federal que la redacción del mencionado **punto 4 del Anexo II** de los Estatutos de FETAP quede redactada de la siguiente manera:

“Las dietas y el kilometraje de la Federación para el ejercicio 2023 serán las siguientes:

- 6,84 EUR desayuno
- 20,53 EUR comida
- 20,53 EUR cena
- 0,27 EUR por kilómetro

*Dichos importes se podrán actualizar anualmente según la evolución del coste de la vida. Ello se efectuará en la primera Plenaria ordinaria que celebre cada año el Comité Federal, **sin que en ningún caso la revisión que se decida pueda ser arbitraria o suponer como resultado unos importes que superen la renta actualizada con el IPC general** del Instituto Nacional de Estadística (INE), tomando como período de referencia el último mes disponible antes de la convocatoria de la Plenaria y el mes análogo del año anterior.*

En cuanto a la renta actualizada con el IPC, se utilizará el sistema de Actualización de rentas con el IPC general (sistema IPC base 2021) para periodos anuales completos del INE, o aquel que lo sustituya en el futuro, si se diera el caso. Actualmente está disponible en <https://ine.es/calcula/calcula.do>”

PUNTO 9. SECRETARÍA O SECRETARÍAS VACANTES

Se aprueba, con 120 votos de Sindicatos a favor, la elección de la compañera Celia del Val Fuertes, del Sindicato Único de Burgos, para ocupar la Secretaría vacante de Acción Sindical, candidatura presentada con el aval del SAP Barcelona, SAP Alacant y SU Burgos.

ANEXO: RESOLUCIÓN DEL PLENO DE LA FETAP DE 25 DE NOVIEMBRE DE 2023 EN DEFENSA DEL PUEBLO PALESTINO

Propuesta de resolución presentada por el SAP Barcelona, SOV Sallent y SU Burgos, y aprobada por aclamación de las delegaciones presentes en el plenario:

Los Sindicatos, Núcleos y Entes de Administración Pública de CGT, reunidos en el Pleno de la FETAP de 25 de noviembre de 2023 en Santa Cruz de Tenerife acordamos:

Ante los crímenes de lesa humanidad perpetrados por el Gobierno de Israel contra el Pueblo Palestino: denunciamos el genocidio que se está produciendo en la Franja de Gaza que ha supuesto a fecha de hoy y desde el 7 de octubre la expulsión y el éxodo de más de un millón y medio de personas de sus hogares y el asesinato de más de trece mil civiles, en su mayoría mujeres, niños y niñas indefensos. Todo ello con la complicidad de los gobiernos de la Unión Europea, Estados Unidos y el bloque de la OTAN que han suministrado armamento al ejército israelí y han proporcionado apoyo logístico y financiación al Gobierno sionista de Israel. En particular, se ha facilitado por parte del Gobierno de España el uso de bases militares de Estados Unidos en territorio español, como por ejemplo la base de Rota en Cádiz.

Denunciamos la venta ilegal de armamento por parte del Gobierno de Pedro Sánchez y el Ministerio de Defensa de Margarita Robles al Gobierno de Israel con la sumisión de la Presidenta de la Comisión Europea, Ursula Von der Leyden y del Alto representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, Josep Borrell Fontelles al Gobierno sionista.

Instamos a toda la sociedad a dar apoyo al Pueblo Palestino en todas y cada una de las movilizaciones convocadas en el Estado Español en defensa de la Paz, del respeto a la soberanía del Pueblo Palestino y de los Derechos Humanos.

Exigimos el cese inmediato del genocidio en la franja de Gaza, otros territorios palestinos y en los países vecinos, así como también, la ruptura de las relaciones diplomáticas por parte del Gobierno de España con el Gobierno de Israel y el fin del Holocausto Palestino.

FETAP, 25 de noviembre de 2023



Federación Estatal de Trabajadores de la Administraciones Públicas - CGT
C/ Alenza, 13, 6ª planta, 28003 Madrid
Teléfono: 616 012 628
Email: fetap@fetap-cgt.org
Web: <https://fetap-cgt.org/>

¡VAMOS A RECUPERAR LO PÚBLICO!

#RecuperarLoPúblico
recuperarlopublico.org



elige
CGT



Federación Estatal de Trabajadores
de las Administraciones Públicas