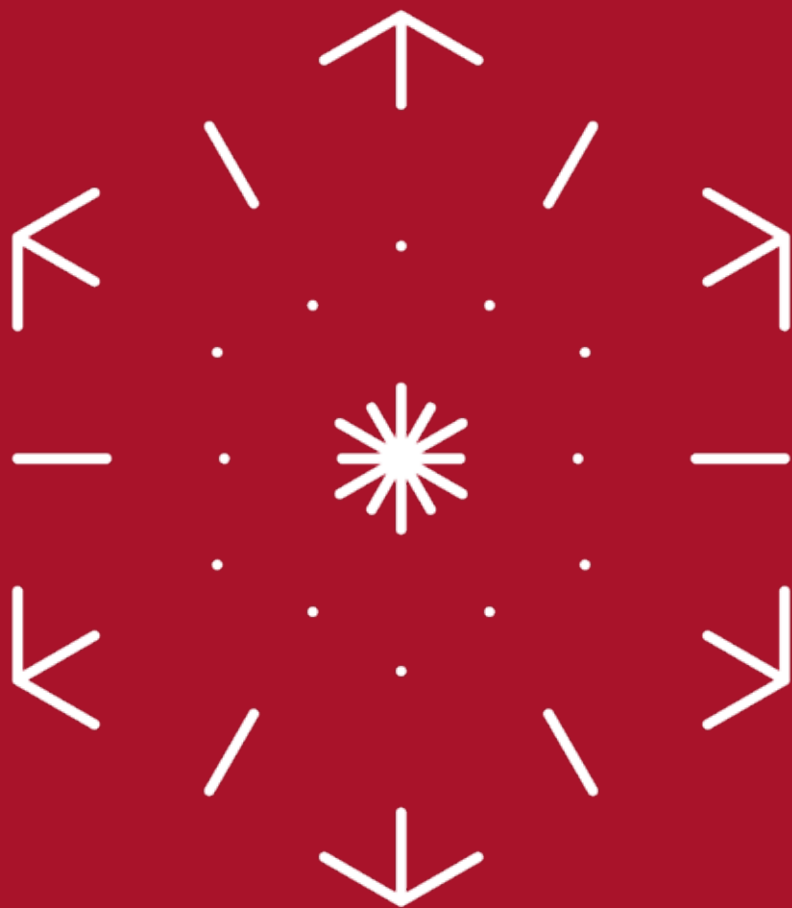

INFORME: PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DEL EBEP PARA HACER EFECTIVA LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 1999/70 / CE SOBRE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO



Àrea d'Acció Sindical d'Intersindical Valenciana

Informe: Propuesta de modificación del artículo 10 del EBEP para hacer efectiva la transposición de la Directiva 1999/70 / CE sobre trabajo a tiempo determinado

1.- INTRODUCCIÓN

Esta Directiva pretende ser una herramienta legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores a tiempo determinado desde una doble vertiente: en primer lugar, mediante la aplicación del principio de no discriminación, según el cual ninguna trabajadora o trabajador a tiempo determinado puede verse discriminado en sus condiciones laborales respecto de un trabajador comparable y, en segundo lugar, evitando la utilización abusiva de contratos a tiempo determinado o temporales.

En este último sentido, la Directiva parte de la premisa de que la más común de las relaciones laborales es la indefinida. Sin embargo, para atender necesidades particulares de determinados sectores productivos o empresas, se puede recurrir a la contratación temporal cuando razones objetivas lo justifiquen. Además, dice que los Estados miembros, cuando su ordenamiento jurídico no contemple medidas legales equivalentes para evitar el abuso de esta modalidad de contratación, deberán establecer alguna o algunas de las siguientes medidas: razones objetivas que los justifiquen y los límites máximos en su número y duración.

Las directivas de la Unión Europea no suelen ser de aplicación directa. Se limitan a fijar unos objetivos y corresponden a los Estados miembros introducir las modificaciones de su ordenamiento, legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido por la Directiva. Es lo que se llama "transposición" y que en el caso concreto del sector privado ya ha sido hecha con la modificación del Estatuto de los Trabajadores; no así, sin embargo, en el marco de las relaciones laborales y administrativas del sector público, a pesar de que el plazo para hacerlo efectivo terminó el 10 de julio de 2001.

Esta omisión ha obligado a resolver por vía judicial lo que no ha sido resuelto en vía legislativa, dando paso a un rosario de sentencias de Tribunales estatales y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que, sólo han servido para parchear de forma incompleta e insatisfactoria el agujero legal. Sentencias y pronunciamientos que van desde las cuestiones más elementales como es la primacía del Derecho de la Unión, la aplicabilidad de la Directiva en el sector público y el efecto directo, hasta cuestiones más específicas como son las prácticas cotidianas internas en la utilización de los diferentes tipos de contratos y nombramientos temporales y su compatibilidad con la Directiva. En definitiva, se ha tratado, sin éxito, de armonizar al ordenamiento interno cada coma, palabra y párrafo de la directiva.

El resultado de este desbarajuste es que la temporalidad laboral en el sector público en cualquiera de sus modalidades, supera al sector privado, hasta el extremo de que el TUE reconoce el abuso sistemático de las administraciones públicas en la utilización de sucesivos contratos y nombramientos temporales, así como en el supuesto de una

única relación laboral temporal de duración inusitadamente prolongada, cuando esta duración excesiva obedece a la negligencia de las administraciones a la hora de convocar ofertas de empleo. Un abuso que, también según el TUE, es fruto de la ausencia de mecanismos de sanción para las administraciones incumplidoras; sanciones que deben ser proporcionadas, suficientemente disuasorias y protectoras de las empleadas y empleados públicos.

Es esta última afirmación la que ha forzado a que, por fin, el Ejecutivo se decida a reformar el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), con la siguiente propuesta de modificación.

2.- PROPUESTA DE MODIFICACIÓN: ARTÍCULO 10 DEL EBEP Y UNA NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

Para ser más gráficos y facilitar la tarea de comparar el texto actual 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 y la propuesta de modificación, añadiremos en negrita las adiciones y tacharemos las supresiones.

Artículo 10. Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales **con carácter temporal** para el ejercicio de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera **por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4 de este artículo.**
 - b) La sustitución transitoria de los titulares, **durante el tiempo estrictamente necesario.**
 - c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no pueden tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
 - d) ~~LEl~~ exceso o acumulación de tareas por un plazo máximo de ~~(seis)~~ **nueve** meses, dentro de un período de ~~(doce)~~ **dieciocho** meses.
2. La selección de funcionarios interinos se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. **El nombramiento derivado de los procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera o expectativa de permanencia.**
3. El cese de los funcionarios interinos se **producirá, en todo caso, de forma automática y se formalizará de oficio por la Administración que corresponda, por las siguientes causas**, además de por las causas previstas en el artículo 63, **sin que ninguna de ellas genere derecho a indemnización**
 - a) cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.
 - b) **por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.**
 - c) **por la cobertura reglada del sitio por personal funciona-**

rio de carrera mediante cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

- d) por razones organizativas que dan lugar a la supresión o la amortización de los puestos asignados
 - e) por la falta de capacidad manifestada por el rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficiencia las funciones atribuidas al puesto.
 - f) por la no superación del periodo de prueba, equivalente a la mitad de la duración máxima prevista por el nombramiento, sin que en ningún caso pueda ser superior a tres meses, en los términos en que se desarrolle por las leyes de función pública.
4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes que desarrollan funcionarios interinos **deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión de puestos previstos en la normativa de cualquier Administración Pública. En caso de que no tenga lugar dicha cobertura, la plaza deberá obligatoriamente incluirse (se han incluír) en la oferta de empleo público** correspondiente el ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no es posible, en la siguiente, **en los términos previstos en la normativa presupuestaria (salvo que se decida la su amortización).**

El nombramiento de personal interino podrá mantenerse hasta que finalice la ejecución de los procedimientos anteriores siempre que la correspondiente convocatoria se publique dentro del plazo de tres años desde su nombramiento. Si no se cumple lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del funcionario interino, sin que pueda cubrir esta vacante en el plazo de un año.

(5. A los funcionarios interinos es aplicable, cuando sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.)

Al personal funcionario interino le será aplicable, con los efectos que se derivan por lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal, el carácter extraordinario y urgente de su nombramiento o las circunstancias que la hayan motivado, el régimen general de personal funcionario de carrera en materia de:

- a) Acceso al empleo público y pérdida de la condición de funcionario;
- b) Jornada y horario de trabajo;
- c) Vacaciones y aquellos permisos y licencias relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o por causa de enfermedad;
- d) Situaciones administrativas previstas en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 89. Si la situación administrativa generara reserva de puesto de trabajo, el personal interino cesará en todo caso en los supuestos del apartado 3 de este artículo.
- e) Movilidad para víctimas de violencia de género y terrorista;
- f) Deberes y Código de conducta;
- g) Régimen de incompatibilidades y régimen disciplinario, excepto la sanción de demérito.

En caso de que el personal funcionario interino, tras superar el correspondiente proceso selectivo, adquiera la condición de personal funcionario de carrera, se procederá al reconocimiento del período de interinidad previo,

a efectos de carrera profesional, en los términos de las leyes de función pública que desarrollan este Estatuto. Este reconocimiento sólo desplegará los efectos económicos y administrativos que corresponda a partir de fecha de la toma de posesión como funcionarios de carrera a la Administración pública de que se trate y de acuerdo con las reglas de carrera que sean aplicables.

(6. El personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por un plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, puede prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, las unidades mencionadas participen en el ámbito de aplicación de dicho programa de carácter temporal, con el límite de duración que señala este artículo, o estén afectadas por la acumulación de tareas mencionada.)

Por otro lado se introduce una nueva **disposición adicional decimoséptima, “Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público”**, que queda redactada en los siguientes términos:

1. **Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las administraciones públicas serán responsables del incumplimiento de las previsiones contenidas en el artículo 10 y, especialmente, deben velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino.**
2. **Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares los órganos de personal, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las administraciones públicas.**
3. **Las administraciones públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permiten asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada los diferentes órganos con competencia en materia de personal.**

Por último el documento hecho público, parece que contiene erratas y hace unos apuntes de inclusión, en clave de futuro, en el siguiente sentido:

- **Plazo de un año de la entrada en vigor para la adecuación de la legislación específica de personal docente y de personal estatutario de los servicios de salud.**
- **No es aplicable al personal interino nombrado con anterioridad a la entrada en vigor.**

3.- EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN Y ADICIÓN

En este apartado trataremos de hacer una estimación de cuáles serán las consecuencias que pueden derivarse de las modificaciones y adiciones. Lo haremos, pero, circunscribiéndonos a la problemática del personal en abuso de la temporalidad y en su reivindicación de fijeza, entendida como concepto genérico e indeterminado, más relacionado con el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral que no con cualquiera de las posibles soluciones que desde

diferentes colectivos, gabinetes de abogados u organizaciones sindicales señalan como más adecuados. Por lo tanto, tal vez algunas modificaciones que afectan a otros derechos o situaciones, permanecerán para un análisis posterior más detallado.

Primero.- La limitación a tres años de los nombramientos de interinidad en plaza vacante del arte 10.1.a) y las matizaciones que introduce el apartado 4, constituyen el núcleo del procedimiento de sanción a las administraciones que abusan la temporalidad que exige el TJUE. Sin embargo, hay que hacer el análisis paso a paso:

- El límite de tres años para este tipo de nombramiento, como afecta únicamente a la persona que lo desarrolla, no es una sanción a la administración; es una sanción a la trabajadora o trabajador que ha cessat per imperatiu legal, malgrat mantenir-se la plaça i, especialment, la necessitat de prestació del servei públic que va motivar la seua creació.
- La prohibición de cubrir la vacante por un año, después de haberse superado el periodo de tres años sin que la plaza vacante haya sido incluida en una oferta de empleo, supuestamente, tiene el valor de sanción para la administración incumplidora en el sentido de que sus efectivos humanos se ven reducidos.
- Sin embargo, es vox populi que las administraciones han recurrido a nombramientos por acumulaciones de tareas para cubrir necesidades permanentes y, en consecuencia, nada impide que lo vuelven a hacer, sustituyendo la interinidad en plaza vacante en ese lapso de tiempo para dos nombramientos temporales.
- Además, una vez finalizada la penalización, con toda probabilidad esa plaza se volverá a cubrir, al menos temporalmente, con otro nombramiento de interinidad en plaza vacante, con lo cual no se garantiza su provisión definitiva y se sustituye una relación temporal por otras, algunas de ellas más precarias aún.
- Por último, este baile de plantillas o la hipotética suspensión de la provisión para un año repercutirá directamente sobre la calidad del servicio, con unas plantillas ya de por sí bastante escasas, y, por tanto, sobre la ciudadanía.
- Por otra parte, hay que prestar atención al hecho de que la duración máxima a tres años de los nombramientos de interinidad en plaza vacante se activa si concurren dos supuestos: que la plaza no haya sido incluida en la oferta de empleo del mismo año o, en cualquier caso, en la del siguiente y que la convocatoria se publique antes que transcurran tres años desde el nombramiento. Si se cumplen las dos condiciones, la interinidad puede alargarse hasta la resolución de la convocatoria y, conociendo la diligencia de las administraciones en esta materia, estaríamos de nuevo ante un nombramiento de interinidad de duración inusual que acentuaría el problema de la temporalidad.

Segundo.- La referencia del apartado 2 del art 10 a que el nombramiento derivado de los procedimientos de

selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionaria o funcionario de carrera o expectativa de permanencia, aborta cualquier intento de acceder a la fijeza por vía judicial, aunque el abuso sea evidente. Es una dedicatoria a la jueza del juzgado CA nº 4 de Alicante y de otros que se atreven a hacer una interpretación de la ley favorable a los intereses de las trabajadoras y los trabajadores víctimas del abuso.

Tercero.- El apartado 3 del art 10, como en el caso anterior, veta, también, cualquier posibilidad al reconocimiento judicial del derecho a una indemnización por finalización del nombramiento.

Quart.- El apartado 4, al obligar a incluir la plaza vacante cubierta por personal interino en la oferta de empleo del año del nombramiento o del siguiente, introduce un matiz importante cuando dice que ha ser en los términos previstos en la normativa presupuestaria, con una clara referencia a las tasas de reposición.

Este matiz tiene consecuencias realmente importantes: por un lado, el mantenimiento de las tasas de reposición, sabiendo que han sido una de las principales causas de la temporalidad actual y, por otro, genera inseguridad jurídica a la trabajadora o trabajador al no saber si la plaza que ocupa interinamente podrá ser incluida o no en una oferta de empleo, como tampoco tendrá la seguridad de que se convocarán ofertas de empleo con un número de plazas suficiente como para aspirar a consolidar un puesto de trabajo. Indefensión total.

Quinto.- La nueva disposición adicional decimoséptima es un brindis al sol. Un texto redactado en términos similares ya estuvo incluido en la ley de Presupuestos de 2018 (?) con la intención de evitar, administrativamente, cualquier posibilidad de que el personal laboral en abuso de temporalidad accediera a la condición de personal indefinido no fijo y, consecuentemente, a generar el derecho a la indemnización por despido procedente en caso de finalización normal del contrato. Aquel texto no tuvo ninguna repercusión sobre el control de la temporalidad, porque la norma no tipificó la falta ni estableció ningún tipo sanción y en el caso de la DA 17 pasa exactamente igual.

Sexto.- Aunque fuera del articulado, el documento dice que una vez publicada la reforma del EBEP, se dispondrá de un plazo de un año para adaptar la normativa de personal estatutario y docente a las nuevas disposiciones.

En principio no parece que esta cuestión genere polémica más allá de la que ya genera la propuesta de reforma del EBEP por ella misma. Ahora bien, es difícil imaginar cómo se aplica el límite máximo de tres años de interinidad en una misma plaza en el caso de personal docente que, habitualmente, cambia de plaza cada curso y, por otra parte, tampoco está claro cómo encaja este mismo límite con la propuesta formal de regular el acceso a la condición de personal estatutario fijo mediante concurso de méritos, si, paralelamente, se está entorpeciendo el acceso a los méritos por servicios prestados con despidos automáticos.

Séptimo.- Por último, se afirma que la publicación de la modificación no afectará a los nombramientos de interinidad vigentes en ese momento. No lo ponemos en duda, pero si alguna persona en situación actual de abuso de la temporalidad piensa que este hecho le da un cierto

margen de tranquilidad se equivoca. Lo importante es que la modificación del EBEP no aporta ninguna solución al problema de la temporalidad actual: no desarrolla el artículo 61.6 del concurso de méritos, no crea la figura de personal funcionario fijo, ni prevé la declaración de personal a extinguir. Por lo tanto, hay que tener claro que la posibilidad de acceder a la fijeza quedará supeditada de nuevo a la incierta vía judicial europea y, mientras tanto, continuarán ejecutándose ofertas extraordinarias de estabilización con el riesgo que suponen los EREs encubiertos que realmente son.

4.- LA INVISIBILIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Todas las modificaciones afectan al artículo 10 que, está referido, únicamente, al personal funcionario. Parece que entre el personal laboral no hay un problema de abuso de la temporalidad, cuando es todo lo contrario; o que fían la solución a la declaración de personal indefinido no fijo como mecanismo de sanción, a pesar de la opinión contraria del TUE, y a la ejecución de las ofertas de estabilización.

5.- CONCLUSIÓN

La propuesta de modificación del EBEP hecha por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública es, sin paliativos, una aberración, en tanto que amenaza los derechos laborales del personal público temporal, la atención a las usuarias y usuarios de los servicios públicos y, incluso, a la misma continuidad de estos servicios.

Siguiendo las recomendaciones del TUE, la reforma del EBEP debía perseguir tres objetivos claros: introducir sanciones a las administraciones abusadoras suficientemente disuasorias como para prevenir el abuso, proteger a las trabajadoras y los trabajadores víctimas del abuso y, por otra parte, buscar soluciones legales que facilitaran la estabilidad laboral de las personas que actualmente ya están en situación de abuso. Es lo que históricamente ha reivindicado la Intersindical Valenciana y los colectivos de personal temporal e interino.

Lejos de abordar estas cuestiones, la propuesta de reforma del EBEP prevé que la sanción a las administraciones incumplidoras sea el cese forzoso de las personas víctimas del abuso sin ningún derecho ni indemnización, transcurridos tres años desde su nombramiento y si la plaza no ha sido incluida en una oferta de empleo. Además, prevé la congelación de la plaza vacante durante un año para que no pueda ser provista por los procedimientos reglamentarios.

Es una obviedad que la sanción recae en primera instancia y de forma más contundente sobre la persona trabajadora, porque la hipotética sanción a la administración con la congelación de la plaza no deja de ser una cortina de humo, pues la administración tiene, en su caso, mecanismos para suplir esas necesidades mediante otras fórmulas de relaciones laborales. Relaciones laborales que también serán temporales y, si es necesario, más precarias, para, a continuación, seguir proveyendo esa plaza vacante con más personal temporal interino, porque no hay una obligación taxativa de cubrirla definitivamente.

Además, no aporta ninguna propuesta de solución al problema de la temporalidad actual, y por lo tanto, además

de sancionar el futuro personal temporal e interino, sanciona a las empleadas y empleados públicos que, a día de hoy, han sufrido la precariedad laboral desde hace décadas. Esta omisión es la ratificación de que por parte del Ministerio se apuesta por seguir con las ofertas extraordinarias de estabilización, ampliándolas si es necesario; unas ofertas que no garantizan la estabilización del personal interino, sólo las plazas, a pesar de que el TUE ya ha manifestado que no son un mecanismo de sanción para las administraciones, ni protegen el personal afectado por el abuso.

En otro orden de cosas, no podemos ignorar que la supuesta medida de reducción de la temporalidad laboral en las administraciones públicas constituye, implícitamente, una sanción a las usuarias y los usuarios de los servicios públicos, porque, sin lugar a dudas, esta inestabilidad de las plantillas, tanto si se trata de congelaciones de plazas, como si se trata de sustituir un personal interino por otro, repercutirán en la calidad del servicio prestado.

Por último, el hecho de que la disposición siga vinculando las ofertas de empleo a las tasas de reposición que determine cada Ley de Presupuestos, a pesar de ser la principal causa de la temporalidad actual, más que perseguir el objetivo de una sanción, lo que consigue es otorgar a las administraciones la discrecionalidad absoluta, sinónimo de arbitrariedad, para decidir la política en materia de personal. Una facultad que, en manos de según qué administración o según el color político del personal gestor de turno, supone una puerta abierta al desmantelamiento de los servicios públicos atacando al factor humano que los sustenta.

Estas son, a grandes rasgos, las principales observaciones que podemos sacar de la lectura:

- Sanciona a las trabajadoras y los trabajadores en abuso de temporalidad, con el despido forzoso y sin derecho a indemnización.
- No aporta soluciones a la temporalidad e, incluso, promueve la precarización de las plantillas. Pretende resolver la temporalidad con más temporalidad.
- Penaliza a las personas usuarias de los servicios públicos.
- Mantiene la tasa de reposición, a pesar de ser la principal causa de la temporalidad.
- No sanciona a las administraciones abusadoras.
- No contempla ninguna solución al colectivo de personal actual en abuso de la temporalidad.
- Es una amenaza latente para la continuidad de los servicios públicos.

Si tenemos en cuenta estas observaciones no podemos llegar a otra conclusión que no sea la de que hay que rechazar la propuesta y hacer todo lo que esté en nuestras manos para que no prospere. Además, tenemos que plantear que la verdadera transposición de la Directiva a nuestro ordenamiento siguiendo las orientaciones del TJUE, en el sentido de sancionar a quien transgrede las normas y proteger a las víctimas, pasa necesariamente por la consolidación o la fijeza del personal en abuso de la temporalidad, actual y futuro.

6.- LA RESPUESTA SINDICAL DE INTERSINDICAL VALENCIANA

La lucha por los derechos del personal temporal e interino de las administraciones públicas ha sido una constante en nuestra práctica sindical, primero del STEPV y después de la Intersindical Valenciana y de los sindicatos del sector público que la integran como STAS e Intersindical Salud. Sólo hay que recordar la defensa sindical del acceso diferenciado.

A partir de la publicación de la Sentencia de 19 de marzo de 2020 del TUE, se produce un cierto cambio en la sustentación legal de esta reivindicación, en el sentido de que la Directiva Europea 1999/70 y la jurisprudencia del TJUE constatan el abuso de la temporalidad y ponen sobre la mesa la hipótesis de los mecanismos de sanción por el incumplimiento de las disposiciones de la Directiva. Una sanción que lleva implícita el concepto de responsabilidad de las administraciones y el concepto de reparación del daño ocasionado a las víctimas.

Responsabilidad y reparación que toman forma, por las recomendaciones del TUE, en la opción del derecho a la estabilidad en el empleo o, alternativamente, el derecho a una indemnización. Como Sindicato debemos apostar por la estabilidad, porque se trata de una solución adecuada y permanente que aporta seguridad personal y jurídica.

Desde entonces estamos trabajando para que esta reivindicación sea asumida de forma unitaria por el conjunto de las organizaciones sindicales y, también, por los colectivos de personal temporal en abuso que, ante la oposición de CCOO, UGT y CSI-F a seguir esta línea, han optado por autorganizarse. Este trabajo ha cristalizado en tres ámbitos diferentes: un intento de coordinación de los sindicatos de la Intersindical Valenciana, uno de País Valenciano con sindicatos (CGT, CNT, USO) y la Coordinadora de Personal Temporal de la Comunidad Valenciana y, por último, uno de ámbito estatal que pasa, en primera instancia, por los sindicatos de la Confederación Intersindical y, a continuación, por otros sindicatos como la IAC, CUT, COBAS y Solidaridad Obrera con la Coordinadora Estatal de Personal Temporal.

La hoja de ruta en todos los casos era convocar concentraciones, manifestaciones y mantener contactos en diferentes niveles políticos y administrativos. Las últimas noticias que han ido filtrándose desde el Ministerio, ciertamente preocupantes, nos llevaron a diseñar un calendario de acción sindical que ponía el otoño como meta para hacer una convocatoria de huelga, pensando en la necesidad de hacer un trabajo en los centros, en la situación de pandemia y en que Educación se encuentra en pleno proceso de oposiciones.

Un plan que ha saltado por los aires con la convocatoria precipitada de la Mesa General de las Administraciones Públicas estatal y la presentación de la propuesta que acabamos de ver. Un documento que necesita una respuesta urgente y contundente.

Teniendo en cuenta que venimos de una manifestación estatal convocada en Madrid el pasado 22 de mayo, unos días antes de la reunión de la Mesa, y que la intención del Ministerio es que se apruebe esta propuesta el próximo día 4 de junio, está claro que la respuesta ha de ser, entre otras opciones, la convocatoria de una huelga de personal

temporal e interino de ámbito estatal y en todas las administraciones.

Esta opción ha tomado cuerpo tras la reunión estatal los sindicatos alternativos celebrada el 26 de mayo, donde se ha acordado:

- 05/27/21 - Elaboración de un comunicado conjunto de rechazo a la propuesta.
- 03/06/21 - Rueda prensa anuncio de la huelga.
- 04/06/21 - Concentraciones en las grandes ciudades a las puertas de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno o ante Función Pública.
- 04-18 / 06/21 - Asambleas en los centros de trabajo para explicar la propuesta del Ministerio y animar a la participación.
- 06/18/21 - Fecha pendiente de confirmación. Jornada de huelga de ámbito estatal y en todas las administraciones.

Hay que matizar que entre el 4 y el 18 de junio pueden haber otras movilizaciones y que el hecho de que el calendario termine el 18 de junio, no quiere decir que no se planifiquen más movilizaciones a posteriori.