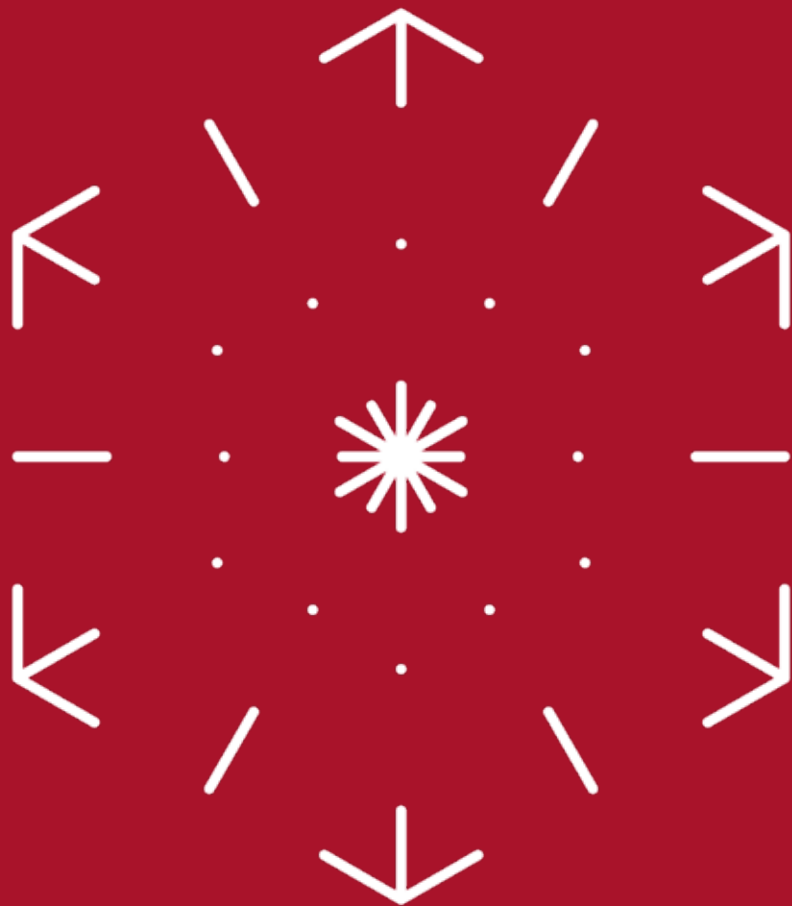

INFORME: PROPOSTA DE MODIFICACIÓ DE L'ARTICLE 10 DE L'EBEP PER A FER EFECTIVA LA TRANSPOSICIÓ DE LA DIRECTIVA 1999/70/CE SOBRE TREBALL A TEMPS DETERMINAT



Àrea d'Acció Sindical d'Intersindical Valenciana

Informe: Proposta de modificació de l'article 10 de l'EBEP per a fer efectiva la transposició de la Directiva 1999/70/CE sobre treball a temps determinat

1.- INTRODUCCIÓ

Aquesta Directiva pretén ser una eina legal per protegir les treballadores i els treballadors a temps determinat des d'una doble vessant: en primer lloc, mitjançant l'aplicació del principi de no-discriminació, segons el qual cap treballadora o treballador a temps determinat es pot veure's discriminat en les seues condicions laborals respecte d'una persona treballadora comparable i, en segon lloc, evitant la utilització abusiva de contractes a temps determinat o temporals.

En aquest darrer sentit, la Directiva parteix de la premissa que la més comú de les relacions laborals és la indefinida. No obstant això, per atendre necessitats particulars de determinats sectors productius o empreses, es pot recórrer a la contractació temporal quan raons objectives ho justifiquen. A més, diu que els Estats membres, quan el seu ordenament jurídic no contemple mesures legals equivalents per evitar l'abús d'aquesta modalitat de contractació, hauran de establir alguna o algunes de les següents mesures: raons objectives que els justifiquen i els límits màxims en el seu nombre i duració.

Les directives de la Unió Europea no solen ser d'aplicació directa. És limiten a fixar uns objectius i correspon als Estats membres introduir les modificacions del seu ordenament, legals, reglamentàries i administratives, necessàries per donar compliment a allò establert per la Directiva. És el que s'anomena "transposició" i que el cas concret del sector privat ja ha estat feta amb la modificació de l'Estatut del Treballadors; no així, però, en el marc de les relacions laborals i administratives del sector públic, malgrat que el termini per fer-ho efectiu va acabar el 10 de juliol de 2001.

Aquesta omisió ha obligat a resoldre per via judicial allò que no ha estat resolt en via legislativa, donant pas a un rosari de sentències de Tribunals estatals i del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) que, només han servit per apedaçar de forma incompleta i insatisfactòria el forat legal. Sentències i pronunciaments que van des de les qüestions més elementals com és la primacia del Dret de la Unió, l'aplicabilitat de la Directiva en el sector públic i l'efecte directe, fins a qüestions més específiques com són les pràctiques quotidianes internes en la utilització dels diferents tipus de contractes i nomenaments temporals i la seua compatibilitat amb la Directiva. En definitiva, s'ha tractat, sense èxit, d'harmonitzar a l'ordenament intern cada coma, paraula i paràgraf de la directiva.

El resultat d'aquest desgavell és que la temporalitat laboral al sector públic en qualsevol de les seues modalitats, supera al sector privat; fins l'extrem que el TJUE reconeix l'abús sistemàtic de les administracions públiques en la utilització de successius contractes i nomenaments temporals; com també en el supòsit d'una única relació laboral temporal de duració inusualment prolongada,

quan aquesta duració excessiva obeeix a la negligència de les administracions a l'hora de convocar ofertes d'ocupació. Un abús que, també segons el TJUE, és fruit de l'absència de mecanismes de sanció per a les administracions incomplidores; sancions que han de ser proporcionades, suficientment dissuasòries i protectores de les empleades i empleats públics.

És aquesta última afirmació la que ha forçat que, per fi, l'Executiu es decidisca a reformar l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), amb la següent proposta de modificació.

2.- PROPOSTA DE MODIFICACIÓ: ARTICLE 10 DE L'EBEP I UNA NOVA DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Per ser més gràfics i facilitar la tasca de comparar el text actual del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la proposta de modificació, afegiren en negreta les addicions i ratllades les supressions.

Article 10. Funcionaris interins.

1. Són funcionaris interins els que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, són nomenats com a tals **amb caràcter temporal** per a l'exercici de funcions pròpies de funcionaris de carrera, quan es done alguna de les circumstàncies següents:
 - a) L'existència de places vacants quan no siga possible la seua cobertura per funcionaris **de carrera per un màxim de tres anys, en el termes previstos en l'apartat 4 d'aquest article.**
 - b) La substitució transitòria dels titulars, **durant el temps estrictament necessari.**
 - c) L'execució de programes de caràcter temporal, que no poden tenir una durada superior a tres anys, ampliable fins a dotze mesos més per les lleis de funció pública que es dicten en desplegament d'aquest Estatut.
 - d) L'excés o l'acumulació de tasques per un termini màxim de ~~(sis)~~ **nou** mesos, dins d'un període de ~~(dotze)~~ **divuit** mesos.
2. La selecció de funcionaris interins s'ha de dur a terme mitjançant procediments àgils que han de respectar en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. **El nomenament derivat dels procediments de selecció en cap cas donarà lloc al reconeixement de la condició de funcionari de carrera o expectativa de permanència.**
3. El cessament dels funcionaris interins es **produirà, en tot cas, de forma automàtica i es formalitzarà d'ofici per l'Administració que corresponga, per les següents causes**, a més de per les causes que preveu l'article 63, **sense que cap d'elles genere dret a indemnització.**
 - a) quan finalitze la causa que va donar lloc al seu nomenament.
 - b) **per la finalització del termini autoritzat expressament recollit en el seu nomenament.**
 - c) **per la cobertura reglada del lloc per personal funcionari de carrera mitjançant qualsevol dels procediments legalment establerts.**
 - d) **per raons organitzatives que donen lloc a la supressió o a l'amortització dels llocs assignats.**
 - e) **per la manca de capacitat manifestada pel rendiment**

insuficient que no comporte inhibició i que impedisca realitzar amb eficiència les funcions atribuïdes al lloc.

f) per la no superació del període de prova, equivalent a la meitat de la duració màxima prevista pel nomenament, sense que en cap cas puga ser superior a tres mesos, en el termes en que es desenvolupe per les lleis de funció pública.

4. En el supòsit que preveu la lletra a) de l'apartat 1 d'aquest article, les places vacants que desenvolupen funcionaris interins hauran de ser objecte de cobertura mitjançant qualsevol dels mecanismes de provisió de llocs previstos en la normativa de qualsevol Administració Pública. En cas de que no tinga lloc la dita cobertura, la plaça haurà obligatòriament d'incloure's (s'han d'incloure) en l'oferta d'ocupació pública corresponent a l'exercici en què es produeix el seu nomenament i, si no és possible, en la següent, en els termes previstos en la normativa pressupostària (llevat que es decidisca la seua amortització).

El nomenament de personal interí podrà mantenir-se fins que finalitze l'execució dels procediments anteriors sempre que la corresponent convocatòria es publique dins del termini de tres anys des del seu nomenament. Si no es compleix l'anterior, transcorreguts tres anys des del nomenament es produirà el cessament del funcionari interí, sense que puga cobrir aquesta vacant en el termini d'un any.

(5. Als funcionaris interins és aplicable, quan siga adequat a la naturalesa de la seua condició, el règim general dels funcionaris de carrera.)

A el personal funcionari interí li serà aplicable, amb els efectes que se'n deriven pel que siga adequat a la naturalesa de la seua condició temporal, al caràcter extraordinari i urgent del seu nomenament o les circumstàncies que l'hagen motivat, el règim general de personal funcionari de carrera en matèria de:

- Accés a l'ocupació pública i pèrdua de la condició de funcionari;
- Jornada i horari de treball;
- Vacances i aquells permisos i llicències relatius a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral o per causa de malaltia;
- Situacions administratives previstes en els apartats 4, 5 i 6 de l'article 89. Si la situació administrativa generés reserva de lloc de treball, el personal interí cessarà en tot cas en els supòsits de l'apartat 3 d'aquest article.
- Mobilitat per a víctimes de violència de gènere i terrorista;
- Deures i Codi de conducta;
- Règim d'incompatibilitats i règim disciplinari, excepte la sanció de demèrit.

En el cas que el personal funcionari interí, després de superar el corresponent procés selectiu, adquirisca la condició de personal funcionari de carrera, es procedirà al reconeixement del període d'interinitat previ, a efectes de carrera professional, en els termes de les lleis de funció pública que desenvolupen aquest Estatut. Aquest reconeixement només desplegarà els efectes econòmics i administratius que corresponga a partir de data de la presa de possessió com a personal funcionari de carrera a l'Administració pública de què es tracte i d'acord amb les regles de carrera que siguen aplicables.

(6. El personal interí la designació del qual siga conseqüència de l'execució de programes de caràcter temporal o de l'excés o l'acumulació de tasques per un termini màxim de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos, pot prestar els serveis que se li encomanen en la unitat administrativa en què es produïssa el seu nomenament o en altres unitats administratives en què exercisca funcions anàlogues, sempre que, respectivament, les unitats esmentades participen en l'àmbit d'aplicació de l'esmentat programa de caràcter temporal, amb el límit de durada que assenyalat aquest article, o estiguen afectades per l'acumulació de tasques esmentada.)

D'altra banda s'introdueix una nova disposició addicional dessetena, "Mesures dirigides al control de la temporalitat en l'ocupació pública", que queda redactada en els termes següents:

- Els òrgans competents en matèria de personal en cadascuna de les administracions públiques seran responsables de l'incompliment de les previsions contingudes en l'article 10 i, especialment, han de vetllar per evitar qualsevol tipus d'irregularitat en la contractació laboral temporal i nomenaments de personal funcionari interí.
- Les actuacions irregulars en la present matèria donaran lloc a l'exigència de responsabilitats als titulars dels òrgans de personal, de conformitat amb la normativa vigent en cadascuna de les administracions públiques.
- Les administracions públiques han de promoure en els seus àmbits respectius el desenvolupament de criteris d'actuació que permeten assegurar el compliment d'aquesta disposició així com una actuació coordinada dels diferents òrgans amb competència en matèria de personal.

Per últim el document fet públic, sembla que conté errades i fa uns apunts d'inclusió, en clau de futur, en el següent sentit:

- Termini un any de l'entrada en vigor per a l'adequació de la legislació específica de personal docent i de personal estatutari dels serveis de salut.
- No és aplicable al personal interí nomenat amb anterioritat a l'entrada en vigor.

3.- AVALUACIÓ DE L'IMPACTE DE LES PROPOSTES DE MODIFICACIÓ I ADDICIÓ

En aquest apartat tractarem de fer una estimació de quines seran les conseqüències que poden derivar-se de les modificacions i addicions; ho farem, però, circumscriuint-nos a la problemàtica del personal en abús de la temporalitat i a la seua reivindicació de fixesa, entesa com a concepte genèric i indeterminat, més relacionat amb el reconeixement del dret a l'estabilitat laboral que, no amb qualsevol de les possibles solucions que des de diferents col·lectius, gabinets d'avocats o organitzacions sindicals s'assenyalen com a més adients. Per tant, potser algunes modificacions que afecten altres drets o situacions, romandran per una anàlisi posterior més acurada.

Primer.- La limitació a tres anys dels nomenaments d'interinitat en plaça vacant de l'art 10.1.a) i les matisacions

que introdueix l'apartat 4, constitueixen el nucli del procediment de sanció a les administracions que abusen de la temporalitat que exigeix el TJUE. No obstant això, cal fer l'anàlisi pas a pas:

- El límit de tres anys per aquest tipus de nomenament, com que afecta únicament, a la persona que el desenvolupa, no és una sanció a l'administració; és una sanció a la treballadora o treballador 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 prohibició de cobrir la vacant per un any, després d'haver-se superat el període tres anys sense que la plaça vacant haja estat inclosa en una oferta d'ocupació, suposadament, té el valor de sanció per a l'administració incomplidora en el sentit que els seus efectius humans es veuen reduïts.
- No obstant, és vox populi que les administracions ha recorregut a nomenaments per acumulacions de tasques per a cobrir necessitats permanents i, en conseqüència, res impedeix que ho tornen a fer, substituint la interinitat en plaça vacant en eixe lapse de temps per dos nomenaments temporals.
- A més, una vegada finalitzada la penalització, amb tota probabilitat eixa plaça es tornarà a cobrir, al menys temporalment, amb altre nomenament d'interinitat en plaça vacant, amb la qual cosa no es garanteix la seua provisió definitiva i es substitueix una relació temporal per altres, algunes d'elles més precàries encara.
- Per últim, aquest ball de plantilles o la hipotètica suspensió de la provisió per un any repercutirà directament sobre la qualitat del servei, amb unes plantilles ja de per sí prou escasses, i, per tant, sobre la ciutadania.
- D'altra banda, cal parar atenció que la duració màxima a tres anys dels nomenaments d'interinitat en plaça vacant s'activa si concorren dos supòsits: que la plaça no haja estat inclosa a l'oferta d'ocupació del mateix any o, en qualsevol cas, en la del següent i que la convocatòria es publique abans que transcorreguen tres anys des del nomenament. Si es compleixen les dues condicions, la interinitat pot allargar-se fins la resolució de la convocatòria i, coneixent la diligència de les administracions en aquesta matèria, estaríem de nou davant un nomenament d'interinitat de duració inusual que accentuaria el problema de la temporalitat.

Segon.- La referència de l'apartat 2 de l'art 10 al fet que el nomenament derivat dels procediments de selecció en cap cas donarà lloc al reconeixement de la condició de funcionària o funcionari de carrera o expectativa de permanència, avorta qualsevol intent d'accedir a la fixesa per via judicial, encara que l'abús siga evident. És una dedicatòria a la jutgessa del jutjat CA nº 4 d'Alacant i d'altres que gosen fer una interpretació de la llei favorable als interessos del treballadors i treballadores víctimes de l'abús.

Tercer.- L'apartat 3 de l'art 10, com en el cas anterior, veta, també, qualsevol possibilitat al reconeixement judicial

del dret a una indemnització per finalització del nomenament, amb independència de quina siga la causa.

Quart.- L'apartat 4, en obligar a incloure la plaça vacant coberta per personal interí en l'oferta d'ocupació de l'any del nomenament o del següent, introdueix un matís important quan diu que ha de ser en els termes previstos en la normativa pressupostària, amb una clara referència a les taxes de reposició.

Aquest matís té conseqüències realment importants: d'una banda, el manteniment de les taxes de reposició, sabent que han estat una de les principals causes de la temporalitat actual i, de l'altra, genera inseguretat jurídica a la treballadora o treballador en no saber si la plaça que ocupa interinament podrà ser inclosa o no en una oferta d'ocupació, com tampoc tindrà la seguretat que es convocaran ofertes d'ocupació amb un nombre de places suficient com per a aspirar a consolidar un lloc de treball. Indefensió total.

Cinqué.- La nova disposició addicional dessetena és un brindis al sol. Un text redactat en termes semblants ja va estar inclòs a la llei de Pressupostos de 2018 (?) amb la intenció d'evitar, administrativament, qualsevol possibilitat que el personal laboral en abús de la temporalitat accedirà a la condició de personal indefinit no fix i, conseqüentment, generar el dret a la indemnització per acomiadament procedent en cas de finalització normal del contracte. Aquell text no va tindre cap repercussió sobre el control de la temporalitat, perquè la norma no va tipificar la falta ni establir cap tipus sanció i en el cas de la DA 17 passa exactament igual.

Sisé.- Encara que fora de l'articulat, el document diu que una vegada publicada la reforma de l'EBEP, es disposarà d'un termini d'un any per adaptar la normativa de personal estatutari i docent a les noves disposicions.

En principi no sembla que aquesta qüestió genere polèmica més enllà de la que ja genera la proposta de reforma de l'EBEP per ella mateix. Ara bé, és difícil imaginar com s'aplica el límit màxim de tres anys d'interinitat en una mateixa plaça en el cas de personal docent que, habitualment, canvia de plaça cada curs i, d'altra banda, tampoc està clar com encaixa aquest mateix límit amb la proposta formal de regular l'accés a la condició de personal estatutari fix mitjançant concurs de mèrits, si, paral·lelament, s'està entrebantant l'accés als mèrits per serveis prestats amb acomiadaments automàtics.

Seté.- Per últim, s'afirma que la publicació de la modificació no afectarà als nomenaments d'interinitat vigents en eixe moment. No ho posem en dubte, però si alguna persona en situació actual d'abús de la temporalitat pensa que aquest fet li dona un cert marge de tranquil·litat s'equivoa. Allò important és que la modificació de l'EBEP no aporta ni una ni cap solució al problema de la temporalitat actual: no desenvolupa l'article 61.6 del concurs de mèrits, no crea la figura de personal funcionari fix, ni preveu la declaració de personal a extingir. Per tant, cal tindre clar que la possibilitat d'accedir a la fixesa quedarà supeditada de nou a la incerta via judicial europea i, mentre tant, continuaran executant-se ofertes extraordinàries d'estabilització amb el risc que suposen els EROs encoberts que realment són.

4.- LA INVISIBILITZACIÓ DEL PERSONAL LABORAL

Totes les modificacions afecten a l'article 10 que està referit, únicament, al personal funcionari. Sembla que entre el personal laboral ni hi ha un problema d'abús de la temporalitat, quan és tot el contrari, o que fien la solució a la declaració de personal indefinit no fix com a mecanisme de sanció, malgrat l'opinió contrària del TJUE, i a l'execució de les ofertes d'estabilització.

5.- CONCLUSIÓ

La proposta de modificació de l'EBEP feta pel Ministeri de Política Territorial i Funció Pública és, sense pal·liatius, una aberració, en tant que amenaça els drets laborals del personal públic temporal, l'atenció a les usuàries i usuaris dels serveis públics i, fins i tot, la mateixa continuïtat d'aquests serveis.

Seguint les recomanacions del TJUE, la reforma de l'EBEP havia de perseguir tres objectius clars: introduir sancions a les administracions abusadores suficientment dissuasòries com per previndre l'abús, protegir les treballadores i els treballadors víctimes de l'abús i, d'altra banda, cercar solucions legals que facilitaren l'estabilitat laboral de les persones que actualment ja estan en situació d'abús. És el que històricament ha reivindicat la Intersindical Valenciana i els col·lectius de personal temporal i interí.

Lluny d'abordar aquestes qüestions, la proposta de reforma de l'EBEP preveu que la sanció a les administracions incomplidores siga el cessament forçós de les persones víctimes de l'abús sense cap dret ni indemnització, transcorreguts tres anys des del seu nomenament i si la plaça no ha estat inclosa a una oferta d'ocupació. A més, preveu la congelació de la plaça vacant durant un any per a que no pugua ser proveïda pels procediments reglamentaris.

És una obvietat que la sanció recau en primera instància i de forma més contundent sobre la persona treballadora, perquè la hipotètica sanció a l'administració amb la congelació de la plaça no deixa de ser fum de boja; doncs l'administració té, si és el cas, mecanismes per suplir eixes necessitats, mitjançant altres fórmules de relacions laborals. Relacions laborals que també seran temporals i, si cal, més precàries, per, a continuació, seguir proveint eixa plaça vacant amb més personal temporal interí, perquè no hi ha una obligació taxativa de cobrir-la definitivament.

A més a més, no aporta cap proposta de solució al problema de la temporalitat actual, i per tant, a més de sancionar el futur personal temporal i interí, sanciona les empleades i empleats públics que, a dia de hui, han patit la precarietat laboral des de fa dècades. Aquesta omisió és la ratificació de que per part del Ministeri s'aposta per seguir amb les ofertes extraordinàries d'estabilització, ampliant-les si cal; unes ofertes que no garanteixen l'estabilització del personal interí, sols les places, malgrat que el TJUE ja ha manifestat que no són un mecanisme de sanció per a les administracions, ni protegeixen el personal afectat per l'abús.

En altre ordre de coses, no podem ignorar que la suposada mesura de reducció de la temporalitat laboral a les administracions públiques constitueix, implícitament, una sanció a les usuàries i als usuaris dels serveis públics, per-

què, sense cap mena de dubte, aquesta inestabilitat de les plantilles, tant si es tracta de congelacions de places, com si es tracta de substituir un personal interí per altre, repercutirà en la qualitat del servei prestat.

Per últim, el fet que la disposició seguisca vinculant les ofertes d'ocupació a les taxes de reposició que determine cada Llei de Pressupostos, malgrat ser la principal causa de la temporalitat actual, més que perseguir l'objectiu d'una sanció, el que aconseguix és atorgar a les administracions la discrecionalitat absoluta, sinònim d'arbitrarietat, per decidir la política en matèria de personal. Una facultat que, en mans de segons quina administració o segons el color polític del personal gestor de torn, suposa una porta oberta al desmantellament dels serveis públics atacant el factor humà que els dona suport.

Aquestes són, a grans trets, les principals observacions que podem treure de la lectura:

- Sanciona les treballadores i els treballadors en abús de temporalitat, amb l'acomiadament forçós i sense dret a indemnització.
- No aporta solucions a la temporalitat i, fins i tot, promou la precarització de les plantilles. Pretén resoldre la temporalitat amb més temporalitat.
- Penalitza les persones usuàries dels serveis públics.
- Manté la taxa de reposició, malgrat ser la principal causa de la temporalitat.
- No sanciona les administracions abusadores.
- No contempla cap solució al col·lectiu de personal actual en abús de la temporalitat.
- És una amenaça latent per a la continuïtat dels serveis públics.

Si tenim en compte aquestes observacions no podem arribar a cap altra conclusió que que no siga que cal rebutjar la proposta i fer tot el que estiga a les nostres mans perquè no prospere. A més, hem de plantejar que la veritable transposició de la Directiva al nostre ordenament seguint les orientacions del TJUE, en el sentit de sancionar a qui transgredeix les normes i protegir les víctimes, passa necessàriament per la consolidació o la fixesa del personal en abús de la temporalitat, actual i futur.

6.- LA RESPOSTA SINDICAL D'INTERSINDICAL VALENCIANA

La lluita pels drets del personal temporal i interí de les administracions públiques ha estat una constant en la nostra pràctica sindical, primer de l'STEPV i després de la Intersindical Valenciana i dels sindicats del sector públic que la integren com STAS i Intersindical Salut. Sols cal recordar la defensa sindical de l'accés diferenciat.

A partir de la publicació de la Sentència de 19 de març de 2020 del TJUE, es produeix un cert canvi en la sustentació legal d'aquesta reivindicació, en el sentit que la Directiva Europea 1999/70 i la jurisprudència del TJUE constaten l'abús de la temporalitat i posen sobre la taula la hipòtesi dels mecanismes de sanció per l'incompliment de les disposicions de la Directiva. Una sanció que porta implícit el concepte de responsabilitat de les administracions i el concepte de reparació del dany ocasionat a les víctimes.

Responsabilitat i reparació que prenen forma, per les recomanacions del TJUE, en l'opció del dret a l'estabilitat

en l'ocupació o, alternativament, el dret a una indemnització. Com a Sindicat hem d'apostar per l'estabilitat perquè es tracta d'una solució adequada i permanent que aporta seguretat personal i jurídica.

Des d'aleshores estem treballant perquè aquesta reivindicació siga assumida de forma unitària pel conjunt de les organitzacions sindicals i, també, pels col·lectius de personal temporal en abús que, davant de l'oposició de CCOO, UGT i CSI-F per seguir aquesta línia, han optat per autoorganitzar-se. Aquest treball ha cristal·litzat en tres àmbits diferents: un intern de coordinació dels sindicats de la Intersindical Valenciana, un de País Valencià amb sindicats (CGT, CNT, USO) i la Coordinadora de Personal Temporal de la Comunitat Valenciana i, per últim, un d'àmbit estatal que passa, en primera instància, pels sindicats de la Confederació Intersindical i, a continuació, per altres sindicats com la IAC, CUT, COBAS i Solidaritat Obrera amb la Coordinadora Estatal de Personal Temporal.

El full de ruta en tots els casos era convocar concentracions, manifestacions i mantenir contactes a diferents nivells polítics i administratius. Les darreres notícies que han anat filtrant-se des del Ministeri, certament preocupants, ens portaren a dissenyar un calendari d'acció sindical que es posava la tardor com a fita per fer una convocatòria de vaga, pensant en la necessitat de fer un treball als centres, en la situació de pandèmia i en el fet que ensenyament es troba en ple procés d'oposicions.

Un pla que ha saltat pels aires amb la convocatòria precipitada de la Mesa General de les Administracions Públiques estatal i la presentació de la proposta que acabem de vore. Un document que necessita d'una resposta urgent i contundent.

Tenint en compte que venim d'un manifestació estatal convocada a Madrid el passat 22 de maig, uns dies abans de la reunió de la Mesa, i que la intenció del Ministeri és que s'aprove el proper dia 4 de juny, és clar que la resposta ha de ser, entre d'altres opcions, la convocatòria d'una vaga de personal temporal i interí d'àmbit estatal i a totes les administracions.

Aquesta opció ha pres cos després de la reunió estatal dels sindicats alternatius celebrada el 26 de maig, on s'ha acordat:

- 27/05/21 - Elaboració d'un comunicat conjunt de rebuig a la proposta.
- 03/06/21 – Roda premsa anunci de la vaga.
- 04/06/21 – Concentracions a les grans ciutats a les portes de les delegacions o subdelegacions del Govern o davant funció pública.
- 04-18/06/21 – Assemblees als centres de treball per explicar la proposta del Ministeri i animar a la participació.
- 18/06/21 - Data pendent de confirmació.
Jornada de vaga d'àmbit estatal i a totes les administracions.

Cal matisar que entre el 4 i el 18 de juny poden haver altres mobilitzacions i que el fet que el calendari acabe el 18 de juny, no vol dir que no es planifiquen més mobilitzacions a posteriori.