# El Consejo de Gobierno ha aprobado la Oferta Pública de Empleo de 2016 del PAS

**Y ratifica el Acuerdo de garantías sobre criterios mínimos de las bases de las convocatorias**

El 7 de julio junto con la convocatoria de Oferta Pública de Empleo de 2016, el Consejo de Gobierno ha ratificado casi por unanimidad el Acuerdo de garantías sobre los criterios mínimos para la elaboración de las bases generales y específicas de las Ofertas Públicas de Empleo del PAS de la UPV/EHU.

Este Acuerdo sobre criterios mínimos firmado por los sindicatos LAB, Steilas, ELA y CCOO el 30 de junio pone fin a una situación de bloqueo institucional por el que se impedía al Personal de Administración y Servicios acceder al empleo fijo en la UPV/EHU.

**ANTECEDENES. ESTABILIDAD DE LA PLANTILLA DEL PAS**

Los obstáculos para el acceso al empleo público han sido una constante en la UPV/EHU. A la dejadez de la dirección universitaria y a la indiferencia del Gobierno Vasco, se han sumado el boicot a la estabilidad del PAS de un sector de la representación sindical y últimamente la prohibición del gobierno neoliberal del PP de realizar ofertas públicas completas.

El Acuerdo de Estabilidad de 2006, que respondía a una iniciativa legal apoyada por LAB, permitió convocar una OPE con garantías para el PAS en 2007 pero las modificaciones legales operadas en 2011 truncaron el proceso y sólo pudieron materializarse las convocatorias correspondientes a plazas reservadas al personal funcionario.

En 2015 con una tasa de reposición del 50% las jubilaciones producidas en el PAS el año anterior permitían realizar una OPE con 10 puestos/plazas pero la UPV/EHU decidió impulsar la estabilidad del profesorado y la propuesta de convocatoria en el PAS fue desviada al PDI.

**PROCESO NEGOCIADOR**

En febrero de este año y ya con una tasa de reposición del 100% a la que había que añadir las 10 plazas “prestadas” al PDI en 2015 se iniciaron las negociaciones con vistas a la realización de una OPE en el PAS que permitía convocar 44 plazas.

En los tres meses siguientes se pudo comprobar que la vía que más y mejores garantías ofrecía era la de una convocatoria al amparo del Acuerdo de Estabilidad de 2006 y de la Disposición Transitoria 4 º de la Ley del Sistema Universitario Vasco de 2004, una vía explícitamente basada en un sistema selectivo de concurso-oposición.

La vía de consolidación de empleo permitida por el EBEP no ofrecía nada mejor a lo que ya teníamos reconocido para el PAS de la UPV/EHU ni tampoco las previsiones de consolidación previstas en el proyecto de Estatuto del Empleo Púbico Vasco eran beneficiosas para el conjunto del PAS.

Durante las negociaciones también se constata que el planteamiento de la dirección universitaria de convocar sólo los puestos ocupados por personal estable de las áreas/servicios con déficits reconocidos de plantilla añade un plus de garantías para que nadie quede sin empleo.

Así mismo se abre la posibilidad de que las OPEs correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018 se pueden hacer en una sola convocatoria al contar con el respaldo legal del EBEP.

Cuando las tasas de temporalidad superan ya el 80% y el 50% en la plantillas del PAS laboral y del PAS funcionario respectivamente, perder las 44 plazas correspondientes a la OPE de 2016 no sólo sería un lujo sino que además supondría una grave irresponsabilidad. Sin embargo, y a pesar de que la Ley Orgánica 3/2001 de Universidades (LOU) en su artículo 75 impone que la selección del PAS de las universidades públicas se realice mediante la superación de las pruebas selectivas de acceso (sic), la dirección universitaria, en la reunión del 17 de mayo de 2016, planteó la posibilidad de convocar la OPE mediante concurso de méritos.

Ante la exigencia de UNANIMIDAD sindical, LAB solicitó el aval de los servicios jurídicos de la universidad sobre la viabilidad del concurso ya que un fracaso de esta vía podría suponer la pérdida

de derechos de estabilidad y de prioridad en bolsas.
En esta tesitura los sindicatos LAB, Steilas y ELA presentaron una propuesta en la que se mostraban a asumir el riesgo de una OPE por concurso de méritos si la UPV/EHU garantizaba al PAS los derechos reconocidos en el Acuerdo de Estabilidad, por otro lado el compromiso de utilizar la misma vía en casos similares y por último el compromiso de negociar las bases y las plazas convocadas.
La dirección universitaria rechazó la propuesta al reconocer la imposibilidad de sostener los compromisos solicitados en caso de fracaso del concurso y prefirió retomar las negociaciones en el punto donde se encontraban con anterioridad.

**OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO DE 2016 Y ACUERDO DE GARANTÍAS SOBRE CRITERIOS MIÍNIMOS DE LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS**

En la UPV/EHU la competencia para la aprobación de la OPE reside en el Consejo de Gobierno -siempre dentro de los límites impuestos por el Gobierno del PP a las administraciones públicas-. La representación sindical por su parte sólo tiene reconocida la posibilidad de negociar las bases de las convocatorias.
Dentro del proceso negociador, el 9 de Junio se consigue un principio de acuerdo en el que se determinan los puestos objeto de la oferta de 2016 y además se logra el compromiso de la dirección universitaria para acordar los criterios de mínimos de las bases generales y específicas de la OPE de 2016 y futuras.

**Contenido OPE 2016**

En la OPE propiamente dicha aprobada por el Consejo de Gobierno el 7 de Julio de 2016 se determinan las plazas o puestos que son objeto de oferta pública y los aspectos formales de la misma.
En nuestro caso son 44 puestos de trabajo clasificados por categoría y especialidad reservados a personal laboral del PAS. Todos estos puestos que en la actualidad están ocupados por personal que tiene reconocido el mantenimiento del empleo hasta la culminación de la 3ª OPE son de áreas deficitarias en plantilla por lo que las futuras recolocaciones tras la OPE serán más fáciles.
Los detalles de la Oferta Pública de Empleo aprobada por el Consejo de Gobierno se pueden consultar en el **ANEXO I**.

**Contenido del Acuerdo de 30 de Junio de 2016 de garantías sobre criterios mínimos que han de respetar las bases generales y específicas de las OPEs.**

Este Acuerdo que también ha sido ratificado en Consejo de Gobierno ha sido firmado por los sindicatos LAB, Steilas, ELA, y CCOO se articula en un preámbulo y seis apartados.
En el preámbulo se recoge la posibilidad de realizar las OPEs correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018 de forma conjunta mediante una CONVOCATORIA UNICA. A su vez y según lo establecido en la transitoria 4º de la Ley 3/2004 del Sistema Universitario Vasco el sistema selectivo de concurso-oposición contará con las garantías reconocidas en el Acuerdo de estabilidad de 2006.
No obstante se deja la puerta abierta a la utilización de cualquier otro sistema de acceso que al amparo de otras disposiciones legales garantice expresamente los derechos reconocidos al PAS en el mencionado Acuerdo de 2006.
El apartado primero versa sobre la composición de los tribunales de selección y se asegura que cada uno estará compuesto mayoritariamente por PAS de la UPV/EHU.
En el segundo apartado se concretan las dos fases del concurso-oposición. Para la fase de oposición está prevista la realización de una prueba teórico-práctica que constará de dos partes a realizar obligatoriamente pero NO ELIMINATORIAS. La primera parte habrá de responderse a un cuestionario de preguntas tipo test extraídas de una batería más amplia conocida con antelación en el que no penalizarán las respuestas erróneas o no contestadas. Y la segunda parte consistirá en la realización de alguno de los modelos de ejercicios recogidos a elegir entre los que en todo caso se podrá optar a la realización de otro ejercicio de tipo test con preguntas extraídas de una batería sobre casos

prácticos del puesto. Para la fase de concurso se garantiza que sólo los servicios prestados en la UPV/EHU permitirán alcanzar el 45% de la fase de oposición -el máximo permitido- y así mismo se recogen las valoraciones que se darán a otras titulaciones, idiomas y euskera.
El tercer apartado refleja el orden de prelación de las listas resultantes en caso de empate entre el personal participante en la convocatoria.
En el apartado cuarto se garantiza la continuidad del personal temporal que se encuentre prestando servicios, se concreta la aplicación de la garantía de estabilidad a quien la tiene reconocida mediante el Acuerdo de 2006 y se reconoce la prioridad en bolsas a quien haya prestado servicios en la UPV/EHU.
Los apartados quinto y sexto de este Acuerdo de 30 de junio de 2016 hacen referencia a las plazas convocadas en la Oferta Pública de 2016 y a la aplicabilidad de este acuerdo a futuras convocatorias.
El Acuerdo de 30 de Junio de 2016 completo figura como **ANEXO II**.