

LAB no firma el Acuerdo de la OPE del PAS del 2019

La última reunión de la mesa negociadora sobre la OPE de 2019 ha finalizado sin Acuerdo. LAB ha denunciado la falta de compromiso de la dirección de la UPV/EHU con la estabilidad del personal que acumula muchísimos años de servicios en esta universidad.

Se daban las condiciones suficientes para minimizar el riesgo de pérdida de empleo; sin embargo, la dirección ha desaprovechado la ocasión para reducir de forma significativa la temporalidad del PAS mediante una OPE amplia con garantías.

A pesar de la falta de acuerdo, la dirección nos ha comunicado su intención de aprobar el anuncio de Oferta Pública de Empleo (OPE) de 2019 en el Consejo de Gobierno del 12 de diciembre. Este anuncio englobará las 49 plazas de la tasa de reposición y las 542 de la tasa adicional reflejada en la Ley de Presupuestos del Estado de 2018. Además, el anuncio contiene una reserva de 44 plazas para la promoción interna del personal funcionario de carrera.

La propuesta de acuerdo que la dirección ha traído a la mesa de negociación es una translación del firmado por UGT, CCOO y CSIF con el ministro Montoro en 2018. Estos sindicatos aprobaron ofertar tasas adicionales de vacantes en las OPEs (hasta entonces estaban limitadas a la tasa de reposición), pero se “olvidaron” de reconocer los derechos del personal interino y temporal.

Como ya lo hicimos en 2004, al incluir una cláusula de estabilidad para el PAS en la Ley del Sistema Universitario Vasco (que reconoció la estabilidad a más de 620 personas), LAB ha seguido reivindicando el reconocimiento de derechos para el PAS interino y temporal en la Mesa General, en el Consejo Vasco de Función Pública y en el Parlamento Vasco. Mientras tanto, en la UPV/EHU la dirección se ha limitado a prometer, elección tras elección, un nuevo acuerdo de estabilidad que nunca ha llegado.

Tras años sin respuestas positivas, el Proyecto de Ley del Empleo Público Vasco, en fase de tramitación, refleja -en las disposiciones transitorias 19ª y 20ª- la posibilidad de OPEs de estabilización. En concreto se posibilita un turno restringido del 60% de las plazas convocadas (Disposición transitoria 20ª) en aquellas escalas o categorías profesionales cuyo porcentaje de temporalidad supere el 40%, al que sólo se podría presentar personal con más de ocho años de servicios en la escala o categoría correspondiente de la UPV/EHU. Además, en el 40% de las plazas convocadas por el turno libre, los servicios prestados en las escalas o categorías correspondientes de la UPV/EHU se podrían valorar de forma específica, diferenciada y complementaria a los prestados en cualquier otra administración pública (Disposición transitoria 19ª).

Ante las dificultades que tiene el Gobierno para sacar adelante la Ley del Empleo Público Vasco, se han “transferido” estas dos disposiciones a la nueva Ley de Cuerpos y Escalas de la administración general de la comunidad autónoma, cuya tramitación también está en marcha y tiene visos de que se pueda aprobar en breve.

En este contexto, ante la ausencia de propuesta de estabilidad por parte de la dirección de la UPV/EHU, LAB planteó la necesidad de facilitar el acceso al empleo fijo a través de una OPE masiva que reconociese los derechos del personal interino y temporal. En esta línea LAB, propuso tres puntos de mínimos a recoger en el Acuerdo

- Asegurar la aplicabilidad en la UPV/EHU de las dos disposiciones transitorias mencionadas del

Proyecto de Ley del Empleo Público Vasco.

- Compartir con la representación sindical la valoración específica, diferenciada y complementaria de los servicios prestados en la UPV/EHU reflejada en la disposición transitoria 19ª para las plazas que se convoquen por el turno libre
- Compromiso de recolocación del personal interino o temporal que resulte desplazado en las adjudicaciones de la OPE.

A nuestro pesar, la dirección de la UPV/EHU ha hecho oídos sordos a los requerimientos de LAB y, lo que es peor, ha ninguneado nuevamente al Personal de Administración y Servicios que lleva padeciendo durante décadas tasas de temporalidad por encima del 60% en su plantilla.

Más de 15 años después de arrancar un acuerdo de estabilidad, la desidia de la dirección universitaria reafirma a LAB en su lucha para evitar que se condene a la plantilla del PAS a la precariedad. Por eso hemos hecho un llamamiento para que antes de publicar las bases generales y específicas se consiga un acuerdo en defensa de los derechos del Personal de Administración y Servicios.