Oferta de Empleo Público en 2016 para el PAS

Una oportunidad que no se puede escapar

LAB entiende que una **Oferta de Empleo Público (OPE) limitada a 44 plazas en 2016 es a todas luces insuficiente** para reducir significativamente la precariedad que padecemos. Sin embargo los planteamientos estériles no van a facilitar una OPE que haga realidad la reivindicación de estabilidad en el empleo.

LAB, al amparo de la disposición transitoria 4ª de la Ley del Sistema Universitario Vasco, en 2006 firmó el Acuerdo de Estabilidad que reconocía a más de 600 trabajadores y trabajadoras del PAS el derecho al mantenimiento del empleo hasta la realización de tres OPEs, al mismo tiempo el acuerdo aseguraba la valoración de los servicios prestados en la UPV/EHU a todo el PAS de hasta el 45% en los procedimientos de acceso mediante el sistema de concurso-oposición y en tercer lugar se validaba el sistema de ordenación y gestión de bolsas de trabajo acordado en negociación colectiva.

Por esta razón cuando el 17 de Mayo la dirección universitaria anunció la posibilidad de convocar la OPE de 2016 mediante una convocatoria de concurso de méritos, **LAB entendía que previamente la UPV/EHU estaba obligada a dar estas garantías**:

1. La seguridad jurídica de que el concurso de meritos no cuestionaba la **vigencia del Acuerdo de Estabilidad de 2006** en ninguno de sus tres aspectos y que por lo tanto los derechos del PAS no se verían afectados.
2. Atendiendo al **principio de igualdad** la propuesta del concurso de méritos tendría que ser igualmente aplicable a todo el personal en las mismas circunstancias que el posible aspirante a la convocatoria de 2016. De igual manera la universidad tenía que adquirir el compromiso de utilizar otras vías más adecuadas al objeto de facilitar el acceso a empleo público al PAS.
3. **Las plazas/puestos previstas en la convocatoria** de este año así como las bases habrían de ser **renegociadas y acordadas**.

A pesar de la existencia de varios sistemas de acceso al empleo público una convocatoria exclusiva de concurso de méritos en el contexto vigente tendría que superar los límites legales establecidos y además las consecuencias de los más que posibles procesos judiciales serías nefastas para nuestros intereses.

Ante este panorama la dirección de la UPV/EHU no pudo o no quiso dar las tres garantías solicitadas por lo que en la mesa negociadora del 3 de Junio tuvo que retomar la vía del concurso-oposición a fin de evitar males mayores.

Si la dirección universitaria comparte que el PAS tiene derecho a la estabilidad en el empleo público y así mismo reconoce que se ha de facilitar su acceso al empleo público, ha de comprometerse que en las negociaciones previstas para este mes se alcance **un acuerdo** que de cobertura a la convocatoria que fije **la valoración de méritos**, que **evite unas pruebas excesivas** y que permita conformar unos **tribunales adecuados**.

En cualquier caso y como hemos mencionado al inicio la vía de la OPE por sí sola no va a remediar la precariedad en el PAS (con una tasa de temporalidad que supera el 82% en el PAS laboral y el 52% en el PAS funcionario) ni siquiera la puede reducir de manera significativa. Para eso la UPV/EHU ha de formalizar **un nuevo acuerdo de estabilidad** para poder hacer frente a los recortes que se anuncian en el empleo público.