

Resumen de las últimas reuniones del PTGAS

Mediante este escrito quereamos informarte de los diferentes temas tratados en las reuniones que los sindicatos hemos mantenido con la Gerencia en las últimas semanas.

Lo que encontrarás aquí no es más que un resumen de los temas más importantes. Si quieres más detalles, te invitamos a ponerte en contacto con nosotros.

Concurso de traslados del personal funcionario; provisión de vacantes y promoción de laborales

La vicegerencia del PTGAS de la EHU tiene previsto ratificar en el Consejo de Gobierno de octubre de 2025 y poner en marcha el proceso de provisión de vacantes de laborales y el concurso de traslados del personal funcionario. En el concurso de funcionarios y funcionarias se ofertarían alrededor de 200 plazas, mientras que en el de laborales, el número de plazas no está determinado, dado que todavía es objeto de debate, pero en la propuesta actual únicamente se contemplan 5 plazas.

En el caso del personal funcionario, la legislación vigente prohíbe la participación en un concurso si no han transcurrido dos años desde el último puesto obtenido en propiedad. Por tanto, los funcionarios de carrera de nuevo nombramiento no podrán concursar. En el caso de los y las laborales, al no existir un plazo de dos años para participar en el proceso de provisión de vacantes, los aspirantes que acaban de conseguir un puesto fijo (unos 400) podrán inscribirse en el mismo, no así en la promoción que habría de realizarse de forma consecutiva, ya que aquí sí existe la obligatoriedad mínima de dos años.

OPEs 2023, 2024 y 2025

Actualmente, de acuerdo con lo publicado en el BOPV, en la OPE conjunta de 2023 y 2024 se prevén un total de 80 vacantes, 28 para laborales y 52 para el personal funcionario. La OPE 2023-2024 tiene fecha de caducidad a 31 de diciembre de 2026.

Posteriormente, la vicegerencia pretende poner en marcha la OPE 2025. Aunque aún no está publicado en el BOPV, si se publicara este año, debería estar resuelta en 2028. En cuanto al número de plazas, la Administración tiene identificadas 39 vacantes para personal laboral y unas 200 vacantes para personal funcionario.

Opinión de LAB

En la reunión que hicimos el [pasado febrero](#) con la nueva Gerencia, pedimos que sumaran a la OPE 2023-2024 la de 2025. A pesar de no recibir respuesta, la vicegerencia sigue con la intención de hacer la de 2023 y 2024 por un lado y la de 2025 por otro.

LAB considera que unir la OPE 2023-2024 a la de 2025 permite retrasar la caducidad de la OPE 2023-2024-2025 hasta 2028. La OPE conjunta dejaría margen para la celebración, a partir de marzo de 2027, del concurso de traslados de las funcionarias y funcionarios (unos 800) que han alcanzado la fijeza en la OPE 2019-2022 y la promoción de los laborales fijos de la misma OPE. Creemos que, bien organizado, todos los procesos pueden estar resueltos en 2027.

En opinión de LAB, la opción que mantiene hasta ahora Vicegerencia puede acarrear graves consecuencias para el personal que ha conseguido consolidar su puesto de trabajo en la OPE 2019-2022. De acuerdo con ello, solo podrán participar en el concurso de traslados 2025 quienes

obtuvieron la condición de funcionarias o funcionarios en la OPE 2007 o anteriores. Cabe recordar que, los y las funcionarias más veteranas ya tuvieron en 2019 el concurso de traslados post-OPE. En consecuencia, a unos y unas se les niega la posibilidad de concursar y a otros y otras, además de impedirseles, corren el riesgo de que el puesto que ocupan provisionalmente en la actualidad sea ganado por otro u otra trabajadora de carrera y el personal funcionario de más reciente incorporación tenga que volver a su puesto de trabajo en propiedad, siendo así desplazado de nuevo.

LAB ya advirtió hace tiempo que cualquier medida que se tomara para paliar la situación de las personas desplazadas sería provisional y que, entre otras medidas, deberían poder estabilizarse cuanto antes a través de un concurso de traslados, si no se quería dar un paso atrás.

Sin embargo, no todo es malo. En la reunión de la comisión negociadora que hemos celebrado esta semana ha quedado claro que la postura defendida hasta ahora en solitario por LAB cuenta con el apoyo de una amplia mayoría sindical, es decir, que está a favor de la OPE conjunta de 2023, 2024 y 2025. Ahora, la decisión está en el tejado de la Dirección de la EHU. ¿Tendrá en cuenta el deseo de la mayoría sindical?

Últimos acuerdos

Desde que la nueva gerencia comenzó a trabajar está enredada con la resolución de la OPE 2019-2022 y los nudos que ésta ha generado. Como ejemplo, los últimos acuerdos que ha alcanzado con algunos sindicatos. Empezando por el acuerdo de modificación de los reglamentos de Comisión de Servicios y Asignación de Funciones, continuando con el acuerdo que regula la consolidación de grado de los funcionarios interinos y finalizando con el reglamento del retorno de la excedencia del personal funcionario y laboral, todos ellos aprobados sin la firma de LAB.

El acuerdo de modificación de la normativa de Comisión de Servicios y Asignación de Funciones, además de dificultar el acceso al trabajo del personal de las bolsas de trabajo, no ha solucionado la situación de las personas desplazadas. Según datos de la Administración, después de cuatro meses, todavía hay 33 trabajadores que en la última OPE ha consolidado su puesto pero que trabajan en un campus que no es el propio. Ver [aquí](#) lo dicho por LAB sobre estos cambios.

Respecto a la consolidación del grado, en la reunión de febrero arriba mencionada, lo dicho por la propia Gerencia no se ha cumplido en todos los casos ni se han tenido en cuenta las aportaciones de LAB, siendo el resultado un reconocimiento limitado de la consolidación del grado

POr si fuera poco, n cuanto a la reincorporación de trabajadores y trabajadoras en excedencia sin derecho a reserva de puesto, aunque se aceptaron algunas pequeñas aportaciones realizadas, no han sido tenidas en cuenta las que eran claves para nosotras y las que modificaban sustancialmente el sentido de la normativa. Entre otras cosas, a la hora de decidir a qué puesto se va a volver cuando se solicita la reincorporación, en la primera y segunda opción, solicitamos que se hagan valer todas las opciones en el propio campus de referencia del trabajador o trabajadora. En primer lugar, utilizando las vacantes no cubiertas y, en segundo lugar, a través de las ocupadas por personal interino o temporal con menor tiempo de servicio en el campus de referencia. Desgraciadamente, esto no es lo que han firmado la Administración y algunos sindicatos. Así, tendrán prioridad las vacantes no cubiertas, primero en el campus de referencia del personal, y en segundo lugar en cualquier otro campus. Por otro lado, denunciemos las consecuencias que ya tiene este acuerdo que aún no ha pasado por el Consejo de Gobierno, como la pérdida de las compensaciones salariales que

suponen los 30 días que hay que esperar para hacer efectivo el retorno.

LAB considera que la excedencia es un derecho ganado. El disfrute de una excedencia sin reserva de puesto de trabajo acarrea en sí una cierta incertidumbre y pérdida. El acuerdo que han adoptado supone incrementar esa incertidumbre hasta el punto de poner en cuestión si el retorno merece la pena o no. Generará nuevas personas desplazadas y, si se tiene en cuenta la organización de los puestos de trabajo en los campus de la EHU, afectará especialmente a los trabajadores de Araba y Gipuzkoa.

La subidita del 0,5%

Recientemente, a través del anuncio del Gobierno del Estado, hemos sabido que vamos a recuperar el 0,5% que se nos adeuda desde enero de 2024.

En LAB lo tenemos claro: no hay nada que celebrar, sino seguir luchando por recuperar el poder adquisitivo. De hecho, si este 0,5% adicional se suma a los incrementos salariales acordados por los sindicatos del Estado español para los años 2022, 2023 y 2024, el incremento en los tres años será del 9,5%. Sin embargo, en estos tres años, el incremento del IPC en el Estado español ha sido del 14,7% (INE). A esto hay que añadir que todavía en 2025 no se ha registrado ningún incremento salarial, ya que el Gobierno español no tiene Presupuestos Generales para este año.

Por todo ello, desde LAB queremos decirle en voz alta a quien lo niega: ¡Necesitamos un Marco Vasco de Relaciones Laborales! ¡Trabajar aquí, decidir aquí!

Uda gorri on!