

Últimas noticias de la OPE 2023/2024 y valoración de LAB

Mediante este mensaje queremos transmitirte las últimas novedades sobre los procesos en marcha y la OPE 2023/2024, así como nuestra valoración de todo esto.

En cuanto a las novedades, se confirma lo que en estos últimos meses circulaba entre muchos y muchas: la OPE 2023/2024 no estará resuelta antes de finalizar el año 2026.

A mediados de 2025, cuando comenzamos a negociar la OPE 2023/2024, todavía teníamos sobre la mesa muchos enredos por resolver en relación con la OPE 2019/2022. Ahora, uno de estos problemas ha dado lugar a la división y resolución, a diferentes velocidades, de los procesos del personal funcionario y laboral incluidos en la OPE.

En el caso de la OPE del **personal funcionario**, se mantiene el calendario y, siempre en función de las intenciones de la Vicegerencia, en el Consejo de Gobierno del 15 de julio se aprobarán tanto las Bases Generales (turno libre y promoción interna) que regirán la OPE, como las Bases Específicas de los diferentes grupos. A continuación, se publicarán los cuestionarios y, a principios de septiembre, se abrirá el plazo de inscripción. Por último, se prevé que los exámenes se celebren en noviembre.

En el caso del **personal laboral**, la Administración de la EHU está obligada, en virtud de sentencia judicial, a volver a ofertar mediante provisión un puesto de trabajo que fue ofertado en «provisión condicionada» antes de la OPE 2019/2022. Por ello, y atendiendo a nuestra petición, la Gerencia pretende convocar todas las plazas ofertadas anteriormente del mismo modo, así como aquellas que no se hayan ofertado en ningún proceso de provisión de vacantes y que no tengan titular.

A nuestro juicio, esta es una buena noticia. No debemos olvidar lo reducida que fue la última provisión de vacantes, basada en una interpretación estricta del artículo 15 del convenio laboral, que no compartimos y ya denunciábamos.

Por tanto, las OPEs de personal laboral y funcionario deberán desarrollarse a distinto ritmo. Así, se prevé que la provisión tenga lugar a la vuelta del verano y, posteriormente, se convoquen la promoción y la OPE de laborales.

Valoración de LAB

En otoño del año pasado os trasladamos [nuestra valoración del acuerdo de mínimos](#) que regularía la OPE 2023-2024, el concurso de traslados del personal funcionario y el proceso de provisión de vacantes y la promoción del personal laboral. La Vicegerencia de entonces llevó adelante dicho acuerdo con el apoyo de UGT, CCOO, CGT y USO, que conforman la minoría sindical en el ámbito del PTGAS.

Desde el principio, en LAB apostamos por hacer las cosas con más calma y mayor rigor. Propusimos unificar las OPE 2023, 2024 y 2025 y dedicar el tiempo necesario para buscar una respuesta adecuada a los problemas derivados de la OPE 2019/2022. Lamentablemente, fuimos el único sindicato defendiendo esta posición y el resto dio por buena la planificación propuesta desde la Gerencia.

Tal y como expusimos, LAB no suscribió el «acuerdo de mínimos», entre otras razones, por el escaso número de puestos de trabajo ofertados en la provisión de laborales; por la limitada participación que permitía (ya que impedía participar en el concurso de traslados del personal funcionario y en la

promoción del personal laboral a quienes se estabilizaron en la última OPE, por la exigencia legal de una antigüedad de dos años); y, por último, por el tratamiento del euskara, un aspecto especialmente grave para nosotras.

Son conocidas las sentencias de los últimos meses contra la normalización del euskara. En este sentido, queremos trasladaros que el recurso que interpusimos por el tratamiento que se daba al euskara en el «acuerdo de mínimos» ha finalizado su recorrido judicial. Una vez más, situamos esta decisión dentro de la misma ofensiva contra la normalización del euskara, que en esta ocasión afecta directamente a las y los trabajadores de la EHU.

Creemos sinceramente que la decisión adoptada por la anterior Vicegerencia, bajo la presión de determinados sindicatos, fue un grave error, y seguiremos luchando para que en futuras convocatorias el euskara reciba el tratamiento que merece.

Asimismo, queremos subrayar que en LAB nos gustaría alcanzar más acuerdos, tanto con unas como con otros. Sin embargo, cuando, como ocurre con el euskara, se sobrepasan lo que para nosotras son líneas rojas, nos resulta imposible suscribir los textos en su totalidad, aunque compartamos buena parte de su contenido.

Por último, queremos denunciar la postura de determinados sindicatos. Aunque las consecuencias de lo que se firma sean previsibles, cuando estas se materializan intentan, con una notable falta de honestidad, desentenderse de lo pactado, ignorarlo y/o trasladar toda la responsabilidad a la Administración (por ejemplo, en el asunto de las y los desplazados o en de las comisiones de servicio y las asignaciones de funciones forzosas); o cuando se pretende vender una y otra vez como novedad cuestiones acordadas hace tiempo (por ejemplo, la conservación de la nota del examen en la próxima OPE).

Nosotras y nosotros a lo nuestro, seguiremos trabajando para mejorar las condiciones de trabajo y cuando dispongamos de más información la pondremos a tu disposición.