

Últimos pasos de la OPE: el personal del PTGAS necesitamos medidas valientes y eficientes

Ahora que llegamos al final de la OPE 2019-2022, desde la Sección Sindical del PTGAS de LAB-UPV/EHU queremos trasladarte algunas reflexiones.

Desde que a mediados del año 2022 comenzamos a negociar la OPE conjunta 2019-2022, se han firmado diversos acuerdos entre algunos sindicatos y la Administración. Los más significativos son el del 30 de junio de 2022 y las Bases Generales y Específicas de la OPE 2019-2022. Además de estos acuerdos, no podemos dejar de citar los Reglamentos de Comisión de Servicios (CS) y de Asignación Provisional de Funciones (APF) del personal funcionario y laboral respectivamente, que tienen incidencia en este final y se publicaron en el BOPV el 21/05/2018, así como el Reglamento de las Bolsas de Trabajo publicado el 16/05/2018.

En nuestra opinión, estos acuerdos son el origen de muchos de los daños que ha generado la OPE. LAB, por diversas razones, no es firmante de estos acuerdos. Entre otras cosas, porque no se garantiza una solución a la situación del personal despedido y desplazado; por el escaso valor que se le da al euskara; y porque se abre la posibilidad de que puestos ofertados con fecha de preceptividad 12/22 sean cubiertos por personal sin perfil lingüístico. En cambio, junto con el de la Administración, el Acuerdo de 2022 recibió la firma de CGT, UGT, CC.OO, ELA y STEILAS; y el de CS, el de APF y el de las bolsas de trabajo, lo firmaron UGT, ELA y STEILAS.

Sabemos que como consecuencia de la OPE 2019-2022, como ocurre con cualquier otra OPE, en general, la mayoría de la plantilla ha conseguido estabilizar su relación laboral con la UPV/EHU. A falta de datos concretos, más de 1000 trabajadores y trabajadoras han logrado la estabilidad. Nos alegramos sinceramente por ello.

Sin embargo, hay personas afectadas, además afectadas se podían prever. Dos son los colectivos de trabajadores que se verán más perjudicados por la OPE: Las personas que han estabilizado su puesto de trabajo, pero han obtenido un puesto fuera de su provincia, es decir, las desplazadas. Entre éstas, las que ganan salarios más bajos son las que más pérdidas notarán. Y, las personas que no consiguen estabilizar su puesto de trabajo y tienen que ir al paro. Entre ellas, algunas con varios años de experiencia laboral en la UPV/EHU.

Durante todo este tiempo, LAB ha puesto sobre la mesa [propuestas](#) que podían dar una respuesta adecuada a estas personas afectadas. Sea, extender el acuerdo de estabilización para mejorar la situación de la plantilla que pierde su relación laboral; o sea, un conjunto de medidas que se presentaron al nuevo equipo y que, sin empeorar la situación de nadie, solucionarían la situación de las personas desplazadas.

Como se ha dicho, todo esto podía preverse. Lamentablemente, el resto de agentes priorizaron desde el principio la realización de cualquier tipo de OPE frente a la realización de una buena OPE, sin proponer soluciones efectivas a los daños ocasionados.

Creemos que lo que se empezó mal, siguió mal y se ha gestionado mal, difícilmente se puede resolver al final del proceso. De hecho, la OPE 2019-2022 con fecha de caducidad del 31/12/2024, actualmente, en febrero de 2025, sigue sin finalizar. En este sentido, queremos subrayar que ha sido vergonzoso el comportamiento de la anterior Gerencia desde que perdió las elecciones. Se han convertido en campeones del absentismo laboral que a menudo ha utilizado contra el personal. En

consecuencia, desde la vuelta de las vacaciones de Navidad hasta el 26 de enero, la plantilla del PTGAS ha estado, en la práctica, sin Gerente ni Vicegerente, malogrando semanas de vital importancia para consensuar con los sindicatos la resolución de la OPE.

Así, la herencia que dejó el anterior equipo Rectoral queda a cargo del nuevo equipo Rectoral.

Así las cosas, en la reunión de la Comisión de Planificación del 17 de febrero se nos propuso, por parte de la nueva Gerencia, una doble solución para “solventar” la situación del personal estable desplazado. En cambio, no contempla medidas para mejorar la situación del personal que va al paro. En resumen, la propuesta de la Gerencia es que, por un lado, a partir del 1 de marzo, y mientras haya personas desplazadas, los puestos de trabajo a cubrir por uno o más años, incluidos los de nivel básico, se convoquen a CS o APF. Por otro, volver a ofertar de la misma manera las plazas convocadas el 30 de enero por CS o APF y que quedaron desiertas.

En nuestra opinión, la propuesta de la Gerencia no es suficiente, es provisional, generadora de efectos negativos y llena de incertidumbre.

Insuficiente, porque solo responde a una parte de las consecuencias de la OPE. Está orientado a reparar el daño que sufrirá el personal desplazado, sin tener en cuenta la situación de los que van al paro. Además, la solución que se ofrece a las personas desplazadas es provisional, ya que no hay que olvidar que todo puesto de trabajo que se provea por CS o APF es, por definición, temporal y que a las mismas se podrán presentar todos y todas las funcionarias de carrera y laborales fijas.

Además de no dar respuesta a la situación de las despedidas y despedidos, reducirá las expectativas de éstas para trabajar en la universidad. Tal y como se propone, se prevé ofertar a CS y APF los puestos de nivel básico que, hasta ahora, se cubren por llamamiento a bolsas.

Esto significa que, en algunos casos, a pesar de años de experiencia, personal que no ha podido estabilizarse y tendrán que ir al paro, tendrán durante mucho tiempo una relación laboral irregular con la universidad.

Por último, cuando decimos que es un camino lleno de incertidumbres queremos señalar que ni el Acuerdo de 30/06/2022 ni el que propone la Gerencia tienen fuerza de ley. Por el contrario, la normativa de los CS y APF, aprobada por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU y publicada en el BOPV, dificulta o impide la ejecución de lo que se propone, abriendo las puertas de los juzgados a cualquier persona perjudicada.

Como ya sabrás, esta última propuesta de la Gerencia ha salido adelante con el apoyo de UGT, ELA y STEILAS.

Como se ha dicho anteriormente, todo esto era previsible, aunque a lo largo de todo el recorrido de la OPE algunos sindicatos dijeran lo contrario.

Es duro romper con la relación laboral que se ha mantenido durante años y tener que ir al paro, y también es duro que después de muchos años esperando a estabilizar un puesto de trabajo, se tenga que ir a trabajar a otra provincia, especialmente para las personas con salarios más bajos. No hay soluciones mágicas y toda situación de los y las afectadas por la OPE es difícil.

Para LAB, todo el personal es importante y todos tienen derecho a trabajar dignamente. No es de recibo que problemas que se podían prever, que han sido evidenciados durante más de dos años y

medio y a los que hasta ahora no se ha puesto en vías de resolución, tengan que resolverse en el último momento y de forma inadecuada.

Tenemos claro cómo nos gustaría desatar el nudo. Es cierto que lo que propone la Gerencia no invalida todas nuestras aportaciones, sea cual sea la decisión que adopte la Administración, algunas de ellas son compatibles para dar salida a esta cuestión de la OPE.

Seguimos trabajando para mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras.