

Acceso al puesto de trabajo

Grupo de trabajo coordinado
por Josefina Pujol

Previo a la exposición de las conclusiones de este grupo de trabajo, se hace necesario, para una mayor comprensividad de las mismas, hacer unas consideraciones de la composición del grupo así como de las dificultades que han enmarcado el debate.

Han participado compañeros y compañeras de los sectores de pública no universitaria, laborales, y PAS de las universidades, no estando representados los sectores de privada y personal docente universitario; por lo que las conclusiones pueden tener una visión sesgada desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras del sector público.

La no participación de compañeros y compañeras de privada probablemente sea debida a que este sector tiene asumido que hacer propuestas y negociar las condiciones de acceso al puesto de trabajo, es solo una posibilidad que está al alcance del sector público.

Se hace también inevitable, al hablar del acceso al puesto de trabajo, hacer referencia a la estabilidad, por lo que probablemente se superpongan algunas cuestiones con el grupo de estabilidad.

Analizadas las distintas realidades de acceso, tanto a listas de sustituciones e interinidades como a plazas definitivas, de diferentes sectores y territorios, constatamos que existe una gran diversidad de situaciones que obedece a la aplicación de criterios distintos y en ocasiones divergentes. Esta situación compleja ha provocado que las conclusiones sean líneas generales de actuación, impidiendo llegar a propuestas concretas. Entendemos que es un trabajo inicial que posteriormente puede ir desarrollándose a partir de la reflexión y el debate.

Estas son las conclusiones:

- Es necesario homogeneizar los criterios de acceso, tanto en plazas definitivas como en las listas de interinidades, buscando fórmulas para adaptar las distintas realidades a los objetivos que nos planteamos.

- Consideramos que debemos plantearnos como objetivo que todas las plazas de oferta pública y de centros sostenidos con fondos públicos obedezcan a los principios de: igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

- Respecto a las bolsas de personal interino, debemos plantearnos bolsas estables e intentar evitar acuerdos de estabilidad que puedan frenar la creación de oferta pública.

Hay que señalar la desconfianza generalizada que supone el listado ofrecido por el INEM, ya que no garantiza la suficiente transparencia.

- Volviendo a los principios anteriormente señalados de Igualdad, mérito, capacidad y publicidad, destacaríamos que es necesario para todos los colectivos ponderar la valoración de la experiencia profesional, con criterios que mantengan la homogeneidad en todos los territorios.

– Debemos avanzar hacia un cambio en el acceso a la Función Pública docente de manera definitiva e igual para todo el Estado, en el marco del Estatuto de la Función Pública.

– El sistema actual no selecciona de manera adecuada y el concurso oposición está pésimamente diseñado. Hay que buscar sistemas y pruebas que vayan más relacionadas con la práctica docente.

– Debemos encontrar fórmulas de equilibrio que compaginen el reconocimiento de la práctica con las expectativas de acceso de las personas que carecen de ella.

– Pensamos que en el tema de acceso nos estamos viendo arrastrados por sindicatos corporativos. Es preciso que tengamos propuestas propias, claras y que sepamos transmitir al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

– Por otra parte, el tema del para hay que abordarlo mas globalmente, con propuestas de creación de empleo, prejubilaciones, etc.

– Por último, una referencia a nuestro estado plurinacional que comporta la existencia de diversas lenguas en territorios diferenciados: respetando las distintas realidades nacionales y culturales debemos poner los medios necesarios para que los trabajadores y trabajadoras puedan superar las dificultades de acceso a la Función Pública que este hecho pueda suponer.