



## **¡POR LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL INTERINO, NO A LAS LISTAS PREFERENTES!**

La actual normativa de gestión de listas, OF 55/2016, aprobada sin el beneplácito de las organizaciones sindicales, ha ocasionado, desde el inicio, numerosos problemas en su aplicación (el más grave fue la exclusión de las listas de más de 2.500 docentes por carecer de la titulación pedagógica, y que después de un año se rectificará). Por ello, algunos sindicatos hemos solicitado reiteradamente su modificación.

La sentencia 337/ 2017 de 5 de julio, recurrida en el Tribunal de Casación por el Gobierno de Navarra, anulaba los artículos 3 y 4 de dicha orden por no haber justificado convenientemente el cambio de normativa, y dejaba sin efecto las actuales listas de contratación. El Departamento tenía la intención de esperar la resolución del recurso, pero fue STEILAS, junto con otros sindicatos, quien le instó a no esperar al fallo del tribunal y modificar la normativa antes de las oposiciones de 2018. El Departamento aceptó la sugerencia, e inició el curioso procedimiento de aparentar una negociación: invitar a los sindicatos a realizar propuestas y después confeccionar un borrador que no recoge ninguna.

STEILAS envió su propuesta de gestión de listas, la que denominamos “lista integrada”, sobradamente conocida, pues la hemos presentado no solo en los centros escolares sino también en el Parlamento y a los medios de comunicación, y que la propia consejera la ha mencionado como una posibilidad adecuada en numerosas ocasiones. En ella se propone la desvinculación de los procesos selectivos y la gestión de listas (aunque en el baremo se puntúe la superación de los exámenes de oposición como un mérito más) y elimina las listas fósiles, permitiendo que las personas puedan concurrir con todas sus habilitaciones/especialidades y perfiles lingüísticos o de otra índole.

Nuestra sorpresa fue mayúscula al recibir el borrador de la modificación, elaborado por el Departamento, en cuyo preámbulo justifica la vuelta a las listas preferentes, que en su día impuso el gobierno de UPN/CDN mediante la OF 60/2009 en contra de la voluntad unánime de todos los sindicatos. La justificación para tal atropello se inspira en la sentencia, que el propio Gobierno ha recurrido, en la que se afirma que el Departamento de Educación es competente para realizar la normativa de gestión de las listas de aspirantes a la contratación, pero que en otros sectores de la administración de la Comunidad Foral de Navarra, el sistema de listas preferentes ha sido implantado y mantenido, y en este caso no se ha justificado convenientemente el cambio. Hay que recordar que en Educación este sistema solo estuvo vigente del 2009 al 2016.

No sabemos cuáles son los argumentos utilizados por la administración en el recurso de casación, pero resulta evidente que, si hay que buscar inspiración para el modelo de gestión de listas en educación, este se debe buscar en el de otros sistemas educativos en los que estuvo

en vigor transitoriamente como en Navarra, no en el de sanidad o Policía Foral. En otros territorios en los que estuvo en vigor el sistema de listas preferentes bajo los gobiernos del PP, los gobiernos del cambio se apresuraron a negociar con las organizaciones sindicales una modificación de la normativa, tendente a proporcionar una mayor estabilidad al personal interino y, en consecuencia, a las plantillas de los centros.

La situación del personal interino en Navarra es dramática. La tasa de interinidad supera ampliamente el 30% y, con las plazas que se ofrezcan en las OPEs extraordinarias previstas para los próximos años, se quedará muy lejos del 8% de interinidad que se marca como objetivo. Miles de docentes son contratados anualmente para puestos vacantes permanentes, en lo que Europa ha denominado fraude de ley. Con un sistema de oposiciones con ejercicios eliminatorios al que concurren indistintamente quienes están trabajando y quienes quieren acceder al primer empleo, el personal interino está en clara desventaja ya que debe conciliar el trabajo y la preparación de los exámenes, y solo si supera la fase de oposición, se tendrá en cuenta su experiencia docente. El sistema de listas preferentes, que no pondera la experiencia, relega a quienes no han superado los ejercicios o no se han podido presentar y se pueden ver abocados a perder su trabajo después de años de experiencia, si el azar o las circunstancias personales les han impedido superarlo.

Otro de los argumentos que aduce el Departamento de Educación para mantener la vinculación de los procedimientos y las listas es el cumplimiento de la ley Foral 17/2017. Pero dicha ley, hecha *ad hoc* para impedir el acceso a la función pública exclusivamente por especialidad, obligando a que sea por especialidad e idioma, no obliga a la vinculación de la OPE y la normativa de gestión de listas.

Somos conscientes de que la defensa de la desvinculación de ambos procedimientos podría generar nuevamente tensiones políticas y, también, de que algunos sindicatos prefieren un bodrio de normativa, claramente perjudicial para todo el personal interino, antes que renunciar a la segregación del profesorado bilingüe euskera-castellano, pero exigimos responsabilidad para actuar en beneficio de todo profesorado y de la calidad del sistema educativo. Nuestra propuesta no es la única que podría adoptar el Departamento; hay otras posibilidades menos lesivas para el personal interino, que podrían consensuarse.

El cambio de rumbo del Gobierno en las últimas semanas, con la ruptura de las negociaciones del pacto y, ahora, con esta propuesta regresiva, demuestra un absoluto desprecio hacia la Educación Pública y hacia el profesorado.

STEILAS no va a participar en ninguna negociación que empeore las condiciones, ya infames, del personal interino, pero colaboraremos en cualquier planteamiento de mejora. No obstante, si persiste la propuesta de implementación de listas preferentes, no asistiremos a las mesas sectoriales que traten este tema.