



MINISTERIO DE JUSTICIA Y OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO: UN LABERINTO DE DERECHOS E INTERESES LEGÍTIMOS, QUE NECESITAN SER CONCILIADOS

Las Ofertas de Empleo 2017, 2018 y 2019 recogerán, también en el ámbito de la Administración de Justicia, los compromisos derivados del *Acuerdo sobre Estabilización de Empleo Interino*, suscrito el 29/3/2017 en la Mesa General de las Administraciones Públicas por el Ministerio de Hacienda y Función Pública y las Centrales Sindicales en ella presentes.

Al converger en dichas Ofertas de Empleo expectativas muy diversas que, en determinadas circunstancias, pueden verse mutuamente contrapuestas, **SPJ-USO** pide que se apele al sentido común en el diseño de las correspondientes convocatorias de acceso, de forma que sea posible compaginar y casar en ellas, de una manera justa, la variedad de intereses concurrentes, para lo cual realizamos las siguientes consideraciones y propuestas:

I.-FUNCIONARIOS TITULARES: el Ministerio ha venido limitando, cada vez más y *a peor*, el derecho a la Promoción Interna, y a una –todavía- inexistente Carrera Profesional. No exageramos un ápice al afirmar que, hoy por hoy, la Promoción Interna constituye, en la práctica, una quimera: tras obstáculos insalvables (*Ofertas ridículas de plazas, territorialización de las mismas, problemas “lingüísticos” cada vez mayores en determinadas Comunidades Autónomas, Oposición a rajatabla con los mismos raseros que para el Turno Libre -y eso que por éste ya tuvieron que pasar en su día los funcionarios en promoción-, Cambios de Localidad asegurados, Dificultades económicas, Exclusión de las Escalas a Extinguir...*), el/la funcionario/a titular simplemente viene a adquirir, de hecho, una especie “derecho” a integrarse en el Cuerpo superior, pues se ve *forzado* normalmente a quedar en él en situación de excedencia.

Consideremos que, desde que en 2015 se reformó el art. 490 de la LOPJ, reduciéndose el porcentaje de plazas reservadas a la Promoción Interna (del 50% pasó al 30% de las respectivas Ofertas de Empleo), ésta se ha convertido en un plato para “convidados de piedra” (compruébese a partir de la OEP 2016, primera en la que se ha aplicado la rebaja). **SPJ-USO** denunció entonces, ante el Ministerio de Justicia y los sindicatos que avalaron con su firma el atropello, que las tijeras con que, desde atrás, nos venían recortando (nuestras nóminas, nuestro “seguro” por enfermedad, nuestro derecho a la promoción interna, etc), maltrataban derechos que nada tienen que ver con la crisis económica, y que, lejos de fomentar la calidad del servicio, la deterioraban, condenándonos a un “purgatorio” arbitrario.

Hay que tener en cuenta que cuando una plaza es ocupada a través del turno de Promoción Interna, otra queda vacante en el Cuerpo de origen del funcionario que accede a la primera, lo que, por tanto, no afecta, a la postre, al número de plazas susceptibles, en conjunto, de Ofertas de Empleo.

Propuestas de SPJ-USO:

La Promoción Interna tiene que volver a constituir una realidad efectiva para los funcionarios/as de la Administración de Justicia, en el siguiente triple sentido:

- por razón de las fórmulas de acceso, que deben reconocer sin paliativos el capital de la experiencia que atesora el personal que opta a la promoción interna, derribando la barrera que ahora impone la Administración en la actual fase de Oposición, en la que es costumbre forzar la ambigüedad y dificultad del examen, y fijar unos “cortes mínimos” que resultan más bien inaccesibles, suprimiendo prácticamente la concurrencia en la posterior fase de méritos;
- por razón del número de plazas ofertadas para su ocupación por este turno, que debe aumentar significativamente, hasta reponer el cupo (50%) que fue reducido drásticamente en 2015;
- y por la necesidad de atemperar de modo eficaz los rigores y disfunciones que actualmente aparecen ligados a la territorialización de las Ofertas de Empleo, la tendencia hacia la “compartimentación” lingüística y la expectativa de tener que cambiar, casi con toda seguridad, de localidad de destino durante, aproximadamente, un par de años, en el mejor de los casos.

Por otro lado, se impone la necesidad de abrir paralelamente la estrategia de la negociación a la idea de la Carrera Profesional, asociada a la exigencia constitucional de promoción a través del trabajo, y a la legal que la contempla desde hace décadas en otros ámbitos de la Administración Pública. En éstos, se ofrece al empleado público la posibilidad de progresar por niveles y consolidar grados profesionales, con reflejo positivo en las respectivas nóminas, a través de los mecanismos de provisión de puestos de trabajo; y ello, dentro de un régimen de oportunidades ofrecidas sin salir del propio Cuerpo al que pertenezcamos. Finalmente, debemos sacar de la postración a los compañeros de las Escalas a Extinguir de los distintos Cuerpos Generales al servicio de la Justicia, que tienen vedada cualquier opción de promoción laboral.

II-FUNCIONARIOS INTERINOS: Partimos de que este colectivo posee legítimas pretensiones amparadas por la normativa de la Unión Europea, que recientemente han sido reconocidas por Sentencias de obligado cumplimiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y por las de algunos órganos jurisdiccionales españoles. A tenor de las mismas, debe serle reconocida de manera efectiva su experiencia laboral en la Justicia, como mérito a tener en cuenta en el procedimiento establecido para su acceso a la función pública con carácter de funcionario/a titular. El anteriormente mencionado *Acuerdo sobre Estabilización de Empleo Interino*, suscrito en la Mesa General de las Administraciones Públicas, sin embargo, suscita preocupación y temor entre nuestros compañeros/as interinos.

El Acuerdo mencionado es visto por muchos de ellos, y no sin motivos, como *la espada de Damocles*, pues no creen que dicha estabilización vaya a suponer, ni mucho menos, consolidar su empleo en particular, sino que temen que se limite a consolidar, más bien, un determinado número de plazas en abstracto, que terminen por ser recogidas de manera estable en la plantilla; plazas que, por lo demás, dejarán de estar ocupadas por personal interino para pasar a serlo por titulares, pendiendo entre tanto sobre sus cabezas la amenaza de que, a la larga, se verán mermadas significativamente sus expectativas de trabajo en la Administración de Justicia, después de tantos años sirviéndola.

Propuestas de SPJ-USO: Ha de reconocerse su experiencia laboral como mérito real y efectivo en las fórmulas ideadas para su acceso a la fijeza del empleo, en cumplimiento de los principios de la normativa europea acogidos en la reciente jurisprudencia de su Alto Tribunal. Y esto habrá que observarlo hasta que se alcance el preconizado objetivo de reducir la tasa de temporalidad en nuestro ámbito, desde un desorbitado índice, superior al 20% en la actualidad, hasta el 8% que mandatan las prescripciones de la Unión Europea.

Pero esto ha de verificarse sin afectar las plazas que, por necesidades Constitucionales y legales, han de estar reservadas, por una parte, a la promoción interna y, por otra, al acceso libre de la ciudadanía, de tal forma que la concurrencia se produzca, en cada caso, en condiciones equitativas, de igualdad de oportunidades para todos, sin soslayar las necesarias exigencias relativas a la evaluación de los méritos y las capacidades de los aspirantes.

III.-TURNO LIBRE: También tiene que ser respetado el legítimo interés de la ciudadanía que hasta el momento haya permanecido “ajena” al empleo en la Administración de Justicia, de tener acceso, como “nuevo personal”, a un puesto de trabajo al servicio de la Administración de Justicia. Interés que, en última instancia, se funda en el artículo 23.2 de la Constitución Española, en tanto que derecho fundamental.

Propuestas de SPJ-USO: debe preservarse un turno Libre en que todos los aspirantes concurren en condiciones equiparables, sin que unos tengan que competir directamente con otros que estén en disposición de alegar méritos por servicios previos en la Administración de Justicia, que los primeros nunca tuvieron la oportunidad de prestar, y que, en definitiva, acaben convirtiéndose en el obstáculo decisivo para formar parte de esta rama de la función pública, a pesar de haber demostrado méritos y capacidad suficientes a tal fin.

IV.-CONCLUSIONES

Ningún derecho debe ser considerado en términos absolutos, sino que es preciso conciliar los derechos de todos, en los términos establecidos en la Constitución (igualdad, mérito, capacidad y publicidad) la Ley (nacional y supranacional) y las resoluciones de los Tribunales (de ámbito estatal y europeo). A este fin, deben configurarse los procedimientos de acceso de forma que los aspirantes compitan entre sí en condiciones equitativas y bajo un régimen real de igualdad de oportunidades. Un comienzo válido podría ser establecer, de partida, tres modalidades de acceso diferentes, ofreciendo un tercio de las plazas vacantes en cada una de ellas, de modo que cada categoría de aspirante (funcionarios titulares, funcionarios interinos y ciudadanos en general) compitiera con “iguales” en sus respectivos turnos de Promoción Interna, Estabilización del Empleo Temporal y Libre.

A partir de aquí, habría que establecer las fórmulas que permitan que, a medida que avance la reducción del índice de temporalidad en la Administración de Justicia hasta alcanzar finalmente el 8% de las vacantes, vaya aumentando progresivamente el porcentaje de plazas ofrecidas en Promoción Interna y Acceso Libre, hasta situar ambos turnos en el 50% de plazas vacantes cada uno. Y ello planteando al Ministerio de Justicia la exigencia de que ofrezca el total de las plazas vacantes realmente existentes en cada momento.

