



## IMPLICACIONES DE LA LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO EN LAS OFERTAS DE 2019, 2020, 2021 y 2022.

**23/03/2022.-** Desde **SPJ-USO**, os trasladamos nuestra posición a la vista de lo tratado desde el pasado **12 de enero hasta el pasado miércoles, 16 de marzo**, en las cuatro reuniones acontecidas en el marco de la **Mesa Sectorial de la Administración de Justicia con el Ministerio**; todo ello en relación con las implicaciones de la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**, en los procesos selectivos de las **ofertas de empleo público de 2019, 2020, 2021 y 2022**.

### OFERTAS DE EMPLEO IMPLICADAS

Con fines aclaratorios, hemos de recordar que, hoy por hoy, contamos con diferentes ofertas de empleo aprobadas (OEP 2019, 2020 Y 2021) y una pendiente de aprobar (OEP 2022), todas ellas pendientes de convocar.

Hemos de aclarar también que la **OEP 2019** incluía plazas de estabilización y plazas de tasa de reposición, por lo que, sí o sí, dicha oferta de empleo se ve afectada por la Ley 20/2021. En cambio, las **ofertas de empleo 2020 y 2021** no incluían plazas de estabilización, **por lo que no deberían verse afectadas por dicha ley según se desprende, además, de las intenciones manifestadas hasta ahora por el Ministerio de Justicia**. Y, por último, la **OEP 2022** es la que, a través de una oferta extraordinaria, ha de dar cumplimiento al mandato de la mencionada ley, y computar, de un lado, las plazas que estuvieran ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 (a las que, en adelante, nos referiremos como “plazas de más de 6 años”), y, de otro lado, las que estuvieran ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, al menos, en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (a las que, de aquí en adelante, nos referiremos como “plazas de 3 a 6 años”).

### PROMOCIÓN INTERNA

En cuanto a la **PROMOCIÓN INTERNA**, el **Ministerio de Justicia** manifiesta que **carece de la autorización de Función Pública para dar vía libre a la prometida convocatoria extraordinaria de la promoción interna correspondiente al 2019**, si bien ha acordado ya sacar una **convocatoria antes del 31 de marzo**, agrupando las ofertas de empleo de los años **2019, 2020 y 2021**. Ello implicaría una **convocatoria comprensiva de 985 plazas** (402 plazas para GPA y 583 plazas para TPA). **Esto implica incumplir el acuerdo alcanzado en 2018 que suponía**

**una convocatoria extraordinaria que el Ministerio de Justicia cifraba en 389 plazas y que ahora eleva a 565 plazas que habría que haber sumado a los 985 plazas antes referidas.** En cualquier caso, se ha llegado al acuerdo de posponer dicha oferta extraordinaria, que de momento se cifra, como decimos, en un mínimo de 565 plazas para Gestión y Tramitación, y convocarlas conjuntamente con las que correspondan al cupo de promoción interna de la **OEP 2022** y de estabilización. Esta convocatoria tendría lugar **antes de abril de 2023.** **Sobre este particular debemos recordar que Función Pública debe dar el preceptivo visto bueno.**

En cuanto al **sistema de acceso para la promoción interna**, la mayoría sindical ha propuesto, fundamentalmente, dos líneas de actuación: que la próxima convocatoria lo sea por concurso de méritos (sin fase de oposición) y que se retome el 50% de las plazas para la promoción interna, en lugar del 30% actual. Como bien sabéis, **recuperar el 50% de las plazas para la promoción interna es una reivindicación histórica de SPJ-USO**, por lo que nos congratulamos al constatar, en este importante asunto, consenso y unanimidad en la parte sindical.

En cualquier caso, respecto de la **PROMOCIÓN INTERNA**, el sistema de acceso para la próxima convocatoria, *a priori*, será el **CONCURSO OPOSICIÓN**, en contra de la que propone **SPJ-USO**, que es hacer un **doble turno para la promoción interna**: uno basado únicamente en los exámenes y otro basado en los méritos, para dar así solución a diferentes realidades e intereses que conviven dentro de la promoción interna. Convocar la promoción interna, únicamente, por concurso de méritos, tal y como proponen otras fuerzas sindicales, dejaría sin expectativas a funcionarios titulares de menor antigüedad: unos compañeros cuyas expectativas de promocionar más rápidamente a través de un examen para evitar el paso del tiempo que conlleva la acumulación de méritos son más que legítimas. De hecho, en el turno libre convivirá en una misma convocatoria el concurso-oposición y el concurso (sin fase de oposición).

Por lo demás, la próxima convocatoria de promoción interna (este mismo mes de marzo) respetará, en principio, las bases de la anterior, esto es: un único ejercicio, corte en el 50% de la nota máxima y reserva de nota de la oposición anterior. Respecto a la siguiente, esto es, la que tendrá lugar antes de abril del 2023, se realizará en las mismas condiciones, con la única salvedad de que las preguntas falladas no tendrán ninguna penalización. No está confirmado todavía si se hará reserva de nota desde la próxima convocatoria (este mes de marzo) a la siguiente (antes de abril de 2023), pero teniendo en cuenta que va a variar el sistema de puntuación "apostaríamos" a que no.

En relación al número de plazas a convocar por promoción interna y de cara a la oferta extraordinaria de 2022, desde **SPJ-USO** exigimos que se dé cumplimiento a la previsión del art. 490.2 de la LOPJ ("... el Ministerio de Justicia convocará anualmente procesos de promoción interna para la cobertura de un número de plazas equivalente al treinta por ciento de las que, para cada cuerpo, sean objeto de la Oferta de Empleo Público") y se tengan en cuenta para el cálculo de ese 30% no sólo las plazas correspondientes a tasa de reposición, sino también las extraordinarias que se incluyan para la estabilización y que, según el Ministerio de Justicia, a falta de su concreción definitiva, podría rondar las 5000 plazas. **El Ministerio de Justicia no parece estar muy por la labor en este punto, pese a que en las ofertas del 2018 y del 2019 sí se tuvieron en cuenta las plazas de estabilización para calcular el referido 30 % de promoción interna.**

En cualquier caso, es necesario indicar que la aspiración a alcanzar todas estas mejoras en la configuración de la **promoción interna** pasa, inevitablemente, por el compromiso del Ministerio de **impulsar una modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial**; un requisito sin el cual dichas aspiraciones no serán sino meros cantos de sirenas, como hasta ahora lo han sido por parte de ciertos sindicatos. En este punto el Ministerio de Justicia parece haber entrada en razón y ha aceptado que de forma preferente se negociará la modificación de los artículos necesarios de la LOPJ.

### **TURNO LIBRE**

En relación a la **OEP 2019**, mucho nos tememos que, en lo que respecta al **TURNO LIBRE**, a diferencia de la promoción interna, la van a dejar caducar, lo que ocurrirá el próximo mes de abril por el transcurso de los tres años que marca el **TREBEP** desde su aprobación. Esto no significa necesariamente que se pierdan dichas plazas, sino que el sentido de ello es fundir dichas plazas (o acumularlas) con las de la OEP 2022, todo ello a fin de disponer de plazas suficientes para dar cumplimiento a lo que dispone la **LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO**, que contempla un doble sistema de acceso:

- **Concurso de méritos (sin fase de oposición)**: convocándose un número de plazas equivalente a las que estuvieran ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016; y además, las ocupadas de forma temporal por personal interino con una relación anterior a la misma fecha (“plazas de más de 6 años”).
- **Concurso oposición (exámenes + méritos)**, convocándose un número de plazas equivalente a las que estuvieran ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, al menos, en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (“plazas de 3 a 6 años”). Es en este sistema de ingreso donde se hará efectiva la reserva de nota a la que hacía referencia la pasada convocatoria referida, como sabéis, a las OEP 2017 y 2018.

En ambos casos, la fecha de referencia para la determinación del número de plazas que están en un caso y otro es, precisamente, la de 31 de diciembre de 2020, término final de aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2020.

Para poder realizar la convocatoria anterior, es precisa la aprobación, antes del 1 de junio, de una **oferta EXTRAORDINARIA de empleo en 2022**. Esta oferta recogerá todas las plazas necesarias que cumplan los requisitos anteriores (más de 3 y más de 6 años), haciendo uso, como decimos, de las plazas inicialmente previstas para la **OEP 2019**. Esta convocatoria, por mandato de la ley 20/2021, tiene que ver la luz antes del **31/12/2022**, aunque parece desprenderse que la intención del Ministerio de Justicia es no agotar dicho plazo. Así, con la anterior oferta finalizaría el proceso de estabilización de forma definitiva. Desde **SPJ-USO**, mostramos nuestra disconformidad con que se deje caducar la **OEP 2019**, ya que incluía plazas correspondientes a la tasa de reposición y que nada tienen que ver con la estabilización. Ello supone **renunciar, nada más y nada menos, a 619 plazas** que iban a ser destinadas a **turno libre**.

Respecto a la **OEP 2020, OEP 2021 y OEP (ordinaria) 2022**, la intención del Ministerio de Justicia es convocarlas en septiembre u octubre de este año y bajo el sistema de oposición

libre (sin fase de méritos). Sería, por tanto, una vuelta al tradicional sistema de ingreso, que se venía empleando en nuestra administración para el turno libre donde la obtención de la plaza dependería, únicamente, de los exámenes. **En cualquier caso, en esta convocatoria, según el último borrador que se maneja, queda pendiente de negociación “la fecha efectiva de estos procesos, el sistema selectivo aplicable y las bases de convocatoria”.**

## CONCLUSIÓN

Si nos paramos a pensarlo, el Ministerio de Justicia, por la vía de hecho, ha acogido nuestra propuesta de los tres tercios para las oposiciones, esto es, convocar de forma separada tres formas de acceso independientes y orientadas a tres colectivos diferentes, para que los intereses de unos no se superpongan a las legítimas expectativas de los otros:

- **Promoción interna (OEP 2019, 2020 y 2021), por el sistema de concurso oposición.**
- **Personal con méritos (OEP 2019 + extraordinaria de 2022), con un doble sistema de ingreso (concurso de méritos y concurso oposición), que dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 20/21.**
- **Personal sin méritos (OEP 2020 + 2021 + ordinaria 2022), por el sistema de oposición libre (sin fase de méritos).**

No obstante, la fórmula puesta en práctica, al imponerse de facto, ignora notables aspectos que son consecuencia de una observancia seria y rigurosa de los principios de equidad e igualdad de oportunidades, por cuya prevalencia ha apostado y sigue apostando **SPJ-USO** en todo momento.

Por lo demás, habremos de analizar, una vez que se apruebe la oferta ordinaria y extraordinaria de 2022, si el número de plazas de cada uno de esos grupos es más o menos equivalente y proporcional. Insistimos en que, desde **SPJ-USO**, proponemos **tres tercios** equivalentes hasta que finalice el proceso de estabilización y se dé cumplimiento al mandato de la Unión Europea de situar por debajo del 8% la tasa de temporalidad, y volver cuanto antes al sistema tradicional de 50% para el turno libre y 50% para la promoción interna.

Desde **SPJ-USO**, y desde el más absoluto respeto a lo dispuesto en la Ley 20/21 para el proceso de estabilización del empleo temporal, compartimos la propuesta de que todas las plazas afectadas por dicha Ley (que en muchos casos no habían sido ofrecidas anteriormente en concursos de traslados, ni se han ofrecido a funcionarios de nuevo ingreso, a pesar de lo que establece la normativa actual al respecto) **salgan previamente a concurso de traslados entre titulares**, preservando en su integridad el número de plazas que deberá engrosar la oferta extraordinaria de 2022 prevista en la Ley de Estabilización, en tanto que se trata de la solución prevista legalmente para corregir el abuso de temporalidad y el fraude en la contratación temporal en la Administración de Justicia.

