



Subdirección General de Acceso y Promoción Profesional del Personal al Servicio de la Administración de Justicia

Ministerio de Justicia
c/ San Bernardo, 21
MADRID

Asunto: Alegaciones de CSIF a la convocatoria de Plan Formativo de ámbito de competencia del Ministerio de Justicia (Cuerpos generales y especiales).

Consideraciones generales:

Primero.- Para **CSIF** la formación es, o debe ser, uno de los pilares sobre los que se asienta cualquier proceso de transformación de un servicio público. En este sentido, el Ministerio de Justicia está inmerso en el lanzamiento de una serie de reformas: digitales, procesales y organizativas que requieren un potente programa de formación para el personal que está llamado a ponerlas en práctica.

Asimismo, la formación es un derecho/deber del personal/administración, necesario para fomentar y favorecer el crecimiento profesional del personal y su desarrollo en la administración de Justicia

CSIF solicita, un año más, que se incremente significativamente la dotación presupuestaria para formación por parte del Ministerio de Justicia.

Segundo.- Un año más, **CSIF** solicita que el CEJ cumpla con su función estatutaria de ser el centro de formación de TODO el personal de la Administración de Justicia. Una formación de calidad gestionada a través del CEJ con la colaboración de las gerencias territoriales y del propio Ministerio y coordinada con los centros de formación de las CCAA.

De momento sólo se han escuchado tímidas propuestas de este organismo de formación para cuerpos generales lo que está muy lejos de satisfacer las necesidades de formación de una Administración de Justicia moderna y bastante más lejos de cumplir la ley.

De hecho, en la convocatoria general de actividades de formación continua no aparece ninguna plaza de cuerpos generales olvidando los anuncios realizados en sentido contrario.



Tercero.- Es necesario este año el volver a la presencialidad, en un momento en el que se están impartiendo clases en colegios, institutos y universidades, los juzgados y tribunales están funcionando con total normalidad. Eso sí, debe quedar garantizados los protocolos sanitarios y prestando especial atención a los aforos y a salvo que se produzcan situaciones extraordinarias que supongan un endurecimiento de las medidas sanitarias.

Cuarto.- En cuanto al plan formativo, como todos los años falla en su visión estratégica. No existen objetivos, indicadores, líneas de desarrollo y nos encontramos con una oferta desestructurada, que no responde a criterios a l/p ni siquiera en relación con el proyecto Justicia 2030 que impulsa el propio Ministerio y en muchas ocasiones y dados los planteamientos de partida, tampoco a las necesidades de los funcionarios.

Quinto.- En cuanto a las acciones formativas, como ya hemos indicado, deben ser suficientes en número de acciones y ediciones de curso para que lleguen al mayor número posible de funcionarios/as y también completas y coherentes con las necesidades de la Administración de Justicia dentro de un marco estratégico negociado con las organizaciones sindicales.

Deben comprender al menos:

- .- adquisición de conocimientos y competencias en materia de nuevas tecnologías.
- .- adquisición de conocimientos y tecnologías en materia jurídico procesal
- .- adquisición de conocimientos y competencias en materias que permitan el desarrollo personal y la adquisición de aptitudes para el desempeño del puesto de trabajo
- .- adquisición de competencias y conocimientos en materia de PRL y de manera particular desde la óptica jurídica
- .- sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que ayuden a reducir la discriminación por razón de género.

Todo ello sin perjuicio del mantenimiento de la oferta de preparación de oposiciones que se viene realizando desde el Ministerio de Justicia.

Sexto.- Desde el punto de vista didáctico, los cursos deberían estar orientados a la práctica procesal y al uso de los programas informáticos. No es que la teoría no deba formar parte del contenido del curso, sino que no debe ser la única metodología utilizada en los mismos.

Por otro lado, deberían organizarse cursos de mayor duración temporal en aras no sólo de la profundidad de los contenidos sino de la claridad de exposición y correcta absorción de conocimientos.

Séptimo.- Se debe garantizar en términos de igualdad el acceso a la formación para la promoción interna para todos los cuerpos y en particular en referencia a los Gestores Procesales, que año tras año, se ven discriminados en relación con el resto de cuerpos. En este sentido, debería darse cabida a los Gestores procesales en los planes de formación de los LAJ, especialmente de aquéllos gestores titulados en derecho que pueden acceder tanto a sustituciones como al mismo Cuerpo de LAJ por promoción interna.



Se debe prestar especial atención en lo que a formación se refiere a la realización de cursos de formación orientados a funcionarios interinos sin experiencia, a personal que llega por concurso de territorios con programas informáticos de gestión procesal distintos. No son pocas las CC.AA. transferidas que como requisito previo a la aceptación del puesto ofertan este tipo de cursos, de manera que la primera aproximación a los aplicativos judiciales se realiza ex ante y no una vez incorporados al puesto de trabajo.

Octavo.- No existe propuesta alguna de tutorías para los Cuerpos especiales y sin embargo también necesitan una adecuada incorporación a sus puestos de trabajo.

Noveno.- Falta información sobre las tutorías autorizadas y el importe abonado por ellas a los tutores. **CSIF** reitera la necesidad de establecer un sistema ágil, eficaz, dotado presupuestariamente y orientado a la práctica del órgano judicial, oficina o instituto para el personal recién llegado por concurso desde otra jurisdicción o de nuevo ingreso. Esta formación es complementaria de la general y, sin duda, contribuye a la mejora de la prestación del servicio público.

Entrando en el concreto contenido de la reunión:

Primero.- Del documento facilitado por el Ministerio llama la atención la observación referida a la competencia de la Subdirección General de Planificación y Gestión de Transformación Digital que consta en las propuestas de formación sobre aplicaciones del propio Ministerio.

Desde **CSIF** creemos que lo importante es atender una necesidad real y estratégica para el buen funcionamiento de la Administración de Justicia como es el conocimiento profundo y el uso uniforme de las herramientas informáticas. Para ello es imprescindible la formación inicial y continuada de estas herramientas para permitir el desarrollo y despliegue del expediente judicial electrónico y, en general, optimizar la prestación del servicio público.

Da igual quién es el competente, la necesidad es real y es crítica para el buen funcionamiento del servicio público y el Ministerio debería atenderla, siendo el asunto competencial una mera cuestión interna.

Segundo.- En cuanto a la importancia de los cursos, desde **CSIF** entendemos que las propuestas realizadas desde las Gerencias son todas igualmente importantes y se debería atender a todas ellas.

Ante la falta evidente de presupuesto para cubrir todas ellas, es el Ministerio el que debe decidir cuáles son las prioridades.



Tercero.- Si el plan formativo es escaso en general tal y como se ha expuesto en estas alegaciones, en lo relativo al INTCF es mínimo.

Las 10 horas de duración de cada curso dan una idea de la escasa entidad y poca profundidad con la que se aborda la formación de este importante colectivo que presta sus servicios en el INTCF.

En este sentido, la falta de criterio a largo plazo y de estrategia definida sobre el perfil y conocimientos que deben reunir este personal, por otro lado, muy especializado, se muestran muy claramente en la oferta propuesta.

En Madrid, a 24 de enero de 2022.

Sector nacional de Justicia