



CAPÍTULO 01.V EMPLEO PÚBLICO, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

01.V.2.1.4

El acceso al empleo público por vía de ejecución de sentencias dictadas sobre procesos selectivos

...

En cuanto al acceso al empleo público temporal, traemos a colación el caso de los denominados “Monitores Escolares” (personal de apoyo administrativo -no docente- de los centros de Educación Infantil y Primaria) tratados en la queja 14/2254, a la que acumulamos otras quejas sobre el mismo asunto, en la que los afectados nos trasladaron detalladamente las distintas cuestiones que estaban afectando -en aquel momento- al personal que resultó seleccionado en el denominado Plan de Choque, como personal de apoyo administrativo a los Centros Escolares, entre las que cabe señalar su disconformidad con la decisión de la Junta de Andalucía de prescindir de este colectivo, una vez finalizada su contratación temporal -siete meses- cuando por la propia Administración se manifestaba su compromiso por la contratación hasta que crearan las plazas en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y se pudieran cubrir con personal propio de la Junta de Andalucía.

De la información facilitada por la Secretaría General de Educación, resultaba que mediante dicho Plan de Choque fueron contratadas un millar de personas para cubrir los servicios de un conjunto de centros educativos. El tipo de contrato del personal laboral del “Plan de Choque” de monitores escolares era un contrato normalizado de personal laboral temporal acogido a lo dispuesto en el artículo 14.1 de la Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el ejercicio de 2014 y autorizado por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública. Si bien, dicha Resolución determinaba que los contratos serían por 7 meses, dicho plazo fue ampliado hasta el 15 de noviembre de 2014, o bien hasta la aprobación de la RPT correspondiente.

Una vez llegado a la finalización del periodo de contratación, la Administración resuelve dar por finalizada la relación laboral, momento en el que algunos afectados, nuevamente se dirigen a esta Institución, formalizando la queja 14/4716, manifestando su disconformidad con el despido de sus puestos de trabajo, por negarse a firmar el documento de prórroga del contrato que tenían suscritos, “por Obra o Servicios Determinados”, lo que motivó la queja por cuanto consideran que legalmente era innecesaria (la firma de prórroga) para la continuidad de la vigencia del contrato, y, además, por introducir nuevas cláusulas que suponían una novación del contrato original, cuando el mismo (contrato original) se encontraba plenamente vigente ya que la propia obra o servicio para la que fueron contratados continuaba y hacía innecesaria la firma de ninguna prórroga.

Todos los afectados, tienen formalizada reclamación previa ante el órgano territorial y ulterior impugnación judicial, por lo que hemos concluido finalizar nuestra actuación por encontrarse el asunto en sede judicial.

...



01.V.2.3.2

Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de funcionarios docentes en destinos provisionales

Con objeto de conocer las posibles medidas que por parte de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte pudieran adoptarse en orden a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios docentes no universitarios, en destinos provisionales, promovimos la actuación de oficio [queja 14/3399](#), ante la Secretaría General de Educación.

En el ámbito de dicha función pública, quienes ingresan en los cuerpos docentes lo hacen a través de un sistema de selección que no desemboca con la adjudicación de una plaza con carácter definitivo, a diferencia de otros sectores de la Administración Pública, lo que en la práctica es causa y consecuencia de un significativo número de funcionarios de carrera cuyos primeros años de servicio lo es destinos provisionales, con las consiguientes incertidumbres de todo orden que esta situación administrativa conlleva, especialmente cuando ésta perdura en el tiempo en sucesivos cursos escolares y cambios de destinos igualmente con carácter provisional.

Con posterioridad a su ingreso en el Cuerpo, estos funcionarios de carrera con destino “provisional”, van obteniendo progresivamente plaza definitiva, tras sucesivas convocatorias de concursos de traslados de periodicidad anual, en los que se encuentran obligados a participar, con carácter irrenunciable, hasta obtener destino definitivo.

Dichos concursos, convocados en todo el territorio nacional al amparo del Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, disponen en sus bases para los funcionarios de carrera que no han obtenido su primer destino definitivo en Andalucía, la obligación de consignar las ocho provincias andaluzas, con el objeto de adjudicar plaza con carácter forzoso, ya que caso de no cumplimentar (todas las provincias) se incluirán de oficio por orden de códigos, provocando la adjudicación de un destino no deseado a la par que impidiendo su obtención por parte de otro concursante posterior en la lista interesado en el puesto. Lo que en la práctica se traduce en la obtención de destinos provisionales en provincias y localidades que distorsionan o impiden la conciliación.

Por otra parte, el Parlamento Andaluz asumió -en 2010- el compromiso político con la Educación andaluza que se materializó en la aprobación del Paquete de Medidas para la Convergencia Educativa de Andalucía (BOPA de 9 de marzo), del que invocamos la medida número 27, primera medida del capítulo dedicado al profesorado, adquiriendo el compromiso de «Prestar una atención prioritaria a la mejora de las condiciones en que el profesorado realiza su trabajo y al estímulo de una creciente consideración y reconocimiento social de la función docente».

El derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar alcanza su mayor rigor y más sólido asiento en el deber de protección de la familia y de los menores, derecho y obligación que encuentra su acomodo en nuestro Estatuto de Autonomía, en cuanto la conciliación de la vida laboral y familiar, se erige en principio rector de las políticas públicas.

En su respuesta, la Secretaría General de Educación nos trasladaba informe de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos en el que se concretaba, entre otros, que en la última Mesa Sectorial celebrada, se aceptó establecer un calendario de negociaciones con las Organizaciones Sindicales para la determinación de un nuevo marco normativo en materia de adjudicación de destinos provisionales que modifique el actual, por lo que entendemos que el asunto que motivó nuestra actuación de oficio, se encuentra en vías de solución, dando con ello por finalizadas nuestras actuaciones.



01.V.3

Actuaciones de oficio, Colaboración de las Administraciones y Resoluciones

...

- **Queja 14/1373**, dirigida al Rector de la Universidad de Córdoba, relativa a contratación Personal Investigador de la Universidad de Córdoba.
- **Queja 14/3810**, dirigida a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación Cultura y Deporte, relativa a "Comisiones de Servicios del Personal docente no Universitario curso 2014/2015".
- **Queja 14/4798**, dirigida a la Viceconsejería de Educación, Cultura y Deporte, relativa a expedición certificación servicios prestados a efectos de jubilación voluntaria de funcionarios del Cuerpo de Profesores Educación Secundaria.
- **Queja 14/5455**, dirigida a la Delegación Territorial de Educación, Cultura y Deporte de Sevilla, relativa a la insuficiencia de personal administrativo en centros docentes públicos.

...

CAPÍTULO 01.VI IGUALDAD DE GÉNERO

01.VI.2.7

Educación y personas menores

Durante 2014, el área de Menores y Educación ha tramitado un total de 25 expedientes de quejas cuya temática, con carácter transversal, se encuentra relacionada -en mayor o menor medida- con cuestiones que inciden en el principio de igualdad de género.

Todas las quejas señaladas, a pesar de sus singularidades, tienen características comunes que permiten su análisis en tres grupos. El primero de ellos englobaría aquellas cuestiones relacionadas con el derecho a la Educación; el segundo estaría compuesto por los asuntos concernientes al derecho de familia, y por último, estarían aquellos expedientes que ponen de relieve las dificultades de mujeres con cargas familiares para el sustento de la familia.

En el ámbito educativo nos encontramos con quejas de madres que demandan la aplicación de las normas sobre escolarización establecidas para las víctimas de violencia de género. Son casos en los que, iniciado el curso escolar, las madres solicitan el cambio de colegio de sus hijos a otro centro más cercano al domicilio familiar o al lugar donde se encuentren provisionalmente, una vez obtenida la orden de alejamiento del agresor y reconocida su condición de víctima de violencia de género. El problema radica en la inexistencia de plazas en el nuevo centro escolar demandado (queja 14/3459).

Por otro lado, la mayoría de las quejas en este ámbito están relacionadas con el derecho de familia. Son frecuentes las reclamaciones, tanto de mujeres como de hombres que cuestionan el trato recibido en sede judicial por su condición de varón o hembra. En el caso de los hombres, muchos se lamentan que, por denuncias falsas de sus exparejas, se les impida o dificulte el contacto con sus hijos (queja 14/1455,