

**ANPE INICIA LA CAMPAÑA
“ Nuestra prioridad, la enseñanza pública ”**

**ANPE NEGOCIA LA EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA DE
LOS DOCENTES ANDALUCES**

**PRESENTAMOS EL INFORME DEL DEFENSOR DEL
PROFESOR EN ANDALUCÍA**



Editorial

Dos años consiguiendo recursos extraordinarios frente al Covid

El pasado mes de septiembre, ANPE firmó un nuevo acuerdo con la Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía, sobre ampliación de las plantillas de profesorado de los centros docentes públicos y otras medidas adicionales de carácter extraordinario. Las bases del mencionado acuerdo se habían establecido previamente, tras un duro proceso negociador en la Mesa Sectorial, a fines del mes de julio.

Para ANPE, este acuerdo, el segundo que alcanzamos desde 2020, ha supuesto una mejora de los recursos humanos y materiales de los centros docentes públicos y una contribución a la creación de empleo en un escenario de crisis, no solo sanitaria, sino también económica.

Gracias al mismo, se han incorporado desde el inicio del presente curso 4.600 docentes más a las aulas andaluzas, de los que el 23,65% se consolidará en plantilla para atender a las nuevas necesidades de nuestro sistema educativo. Una cantidad incrementada, posteriormente en varios centenares de puestos, a través de la puesta en marcha de planes y programas como el de

unidades de acompañamiento y orientación personal y familiar, el de apoyo y refuerzo para la atención de alumnado vulnerable y el de transformación digital.

Este incremento de efectivos, pactado por ANPE, ha permitido a los centros docentes públicos una reducción significativa de la relación de alumnos por aula.

Como en el curso anterior, se ha logrado una dotación horaria adicional a los centros para la gestión de sus Protocolos Covid-19, así como un aumento global del presupuesto consignado para gastos de funcionamiento y la prioridad del trabajo telemático del profesorado, en la parte no lectiva de su horario personal.

Por encima de críticas demagógicas y estériles, y en un escenario epidémico muy diferente al del año anterior, nos encontramos ante un nuevo logro de nuestra acción sindical que contribuirá, como ya sucedió en 2020/21, a mejorar los resultados escolares, así como al adecuado funcionamiento de los protocolos sanitarios que convierten a los centros en entornos seguros para los miembros de la comunidad educativa.



ANPE-ANDALUCÍA 206

SUPLEMENTO
a la revista ANPE nº 611
Noviembre - Diciembre 2021
PRENSA PROFESIONAL

Director
Francisco Padilla Ruíz

Redactor Jefe
Antonio Brea Balseira

Consejo de Redacción
M^a José Blanco García
Pedro Romero Pérez
Fco. Solano Luque Espinosa
Manuel Pérez García
Jesús María García
Guillermo Hernández Becerra
José M^a Cuadrado Montañez

Redacción, Edición y Administración
ANPE-ANDALUCÍA
C/ Millán de Priego, 5 - 1^o
23004 JAÉN
Telf.: 953 229 902
Fax: 953 274 796
jaen@anpe.es
www.anpeandalucia.es
Diseña e Imprime
Impresiones Guadajoz, S.L.L.
Avda. San Carlos de Chile, 55
Telf.: 957 691 635
14850 BAENA (Córdoba)

ANPE-ANDALUCÍA no se responsabiliza ni se identifica necesariamente con los artículos y cartas de sus colaboradores.

Depósito Legal: J106-1989
ISSN: 1697-9559
Distribución interna y gratuita

SUMARIO

• Editorial	2	• La Consejería da la razón a ANPE sobre la fecha de reconocimiento de los sexenios	8
• Carta del Presidente	3	• ANPE-ANDALUCÍA pone en marcha la campaña "Nuestra prioridad, la enseñanza pública"	9
• Nuevos aumentos de plantilla gracias al acuerdo suscrito por ANPE-ANDALUCÍA	4	• El Defensor del Profesor de Andalucía presenta su informe 2020/21	10
• Nueva oferta extraordinaria de estabilización, de 14.357 plazas docentes	5	• Constituida la comisión negociadora del convenio colectivo del profesorado de religión	12
• Oposiciones al cuerpo de maestros: insuficiente oferta de plazas	5	• Campaña para consolidar la enfermera escolar en Andalucía	13
• Equiparación salarial de profesorado andaluz: Nuestra firmeza es clave	6	• Esquema SIPRI	14
• Escolarización combinada del alumnado con NEE	7	• Oferta teleformación	15
• Servicio complementario de apoyo y asistencia para alumnado con NEE	7		

Carta del Presidente

En los últimos años, ANPE se ha planteado alcanzar una serie de objetivos básicos que contribuyan a la realización de la labor docente en las mejores condiciones



El pasado verano se hizo al fin realidad el reconocimiento, por parte de la Junta de Andalucía, y a través de una norma con rango de ley, de la autoridad del profesorado, tal y como veníamos reclamando en las dos últimas décadas.

Gracias a la nueva ley de autoridad, los docentes andaluces en el ejercicio de su función gozan de presunción de veracidad y de un reconocimiento social que sin duda tiene un efecto disuasorio sobre determinadas conductas contrarias a la convivencia.

No obstante, nuestra intención es seguir trabajando para actualizar los protocolos de actuación de cara a una mayor agilidad y eficacia que permitan dar una respuesta rápida ante situaciones de acoso o agresión al profesorado.

No sería suficiente este espaldarazo a nuestra dignidad profesional, que supone el reconocimiento de la autoridad, sin una consiguiente satisfacción a nuestras justas reclamaciones en materia retributiva. Por ello, desde ANPE iniciamos, hace cuatro años, una campaña exigiendo la equiparación salarial de los docentes andaluces, gracias a la cual hemos convencido a los grupos parlamentarios de la cámara autonómica, de la necesidad de abrir un proceso de negociación en esta materia.

Tras varias mociones favorables, finalmente hemos sentando a los representantes del ejecutivo andaluz para comenzar las negociaciones que posibiliten un nuevo acuerdo salarial que dignifique a los docentes de nuestra comunidad, tradicionalmente discriminados en sus retribuciones respecto a otros territorios y a la media nacional.

Abierta la mesa de negociación en el mes de octubre, al cierre de la edición de este número de nuestra revista, ANPE ha planteado a la Consejería de Educación y Deporte que la equiparación a la media sólo es asumible si se incluyen en el cálculo todos los complementos percibidos en las diferentes comunidades y se excluyen del mismo las cantidades correspondientes a la propia comunidad autónoma andaluza.

Este incremento a la media supondría más de 1.800 euros anuales para los cuerpos docentes de grupo A2 y más de 2.100 para los de grupo A1, considerando el momento más favorable en la vida laboral del docente. Por ello, hemos instado

a la Consejería a cerrar el acuerdo conforme a las condiciones anteriormente descritas y con el tiempo suficiente para que los presupuestos del próximo año puedan contemplar el abono, en nuestras nóminas, de un porcentaje significativo de una subida que tendría un carácter gradual, a lo largo de un máximo de tres ejercicios.

Confiamos que los avatares políticos propios de una legislatura que se acerca a su final, no impidan alcanzar este acuerdo de equiparación, que la propia coalición de gobierno contemplaba como objetivo a cumplir en el momento en el que accedió al poder y que no ha podido culminarse antes, debido a la crisis sanitaria.

Precisamente desde el comienzo del presente curso nos preocupa, como ya ocurrió el año pasado, la incidencia que pueda tener la crisis sanitaria en el día a día de nuestra práctica docente. Para garantizar las mejores condiciones higiénico-sanitarias en los centros hemos apostado por un acuerdo de aumento de plantilla que ayudará al mantenimiento de la distancia social en las aulas, evitando hacinamientos y permitiendo tanto bajadas de ratio como, en su caso, posibles desdobles.

Siendo conscientes de que el escenario actual difiere bastante del acontecido durante el curso pasado, toda vez que la gran mayoría de la población se encuentra vacunada, hemos sido capaces de alcanzar un incremento extraordinario de plantilla de 4.600 efectivos, que equivale a dos tercios del conseguido un año antes, en el momento más crítico de la pandemia y que se ampliará en otros 1.000 efectivos más con la puesta en marcha de programas educativos de apoyo, orientación y transformación digital.

Como puede comprobarse, el balance que podemos hacer del año 2021, desde el punto de vista de las actuaciones acometidas por ANPE, es el de un periodo a un tiempo complicado y fructífero en la defensa de los intereses del profesorado andaluz. Desde la certeza de que en 2022 nos esperan nuevos retos y preocupaciones, no quiero cerrar esta carta sin desear unas felices y merecidas fiestas a todos los compañeros que integran esta extraordinaria profesión.



Nuevos aumentos de plantilla gracias al acuerdo suscrito por ANPE-ANDALUCÍA

Gracias a la aplicación del acuerdo suscrito por ANPE para hacer frente a las necesidades extraordinarias generadas por la pandemia, la plantilla docente se ha incrementado antes de octubre en 4.600 efectivos. Del conjunto de puestos adjudicados, 1.914 se han cubierto en el procedimiento anual de adjudicación de destinos provisionales y 2.686 a través de las convocatorias SIPRI del mes de septiembre. Esto está permitiendo a los centros andaluces contar con determinados apoyos y desdobles que posibiliten la coordinación de los protocolos frente al Covid-19 y una mejor atención al alumnado.

Desde ANPE seguimos trabajando en la comisión de seguimiento del acuerdo, con el objetivo de dotar a los centros andaluces del máximo personal de apoyo y orientación que podamos conseguir por la aplicación de programas educativos.

En concreto, y con respecto al nuevo programa de unidades de acompañamiento y orientación personal y familiar en los centros docentes públicos, que tiene una vigencia de tres cursos académicos, se prevé una dotación de 153 orientadores en el curso 2021/22, 199 en el curso 2022/23 y 284 en el curso 2023/24.

La publicación de este programa se efectuó el pasado 21 de octubre, con una convocatoria dirigida a colegios e institutos situados en zonas ERACIS o que cuenten con planes de compensación educativa. Los centros participantes presentaron la solicitud, previa aceptación del claustro y consejo escolar. Entre los criterios de selección se incluyen la ubicación en zonas rurales aisladas, la tasa de absentismo escolar, el porcentaje de alumnado NEAE y el número de unidades de cada centro.

Las 153 plazas de orientadores previstas para el presente curso, se han ofertado a través de SIPRI.

Por otra parte, y atendiendo a nuestra intención de conseguir que se dote, con el mayor número de efectivos posibles, el programa "PROA+ Transfórmate", de apoyo y refuerzo para la atención de alumnado vulnerable, finalmente hemos conseguido un importante incremento de profesorado de educación especial para los centros andaluces.

El programa tiene un desarrollo previsto a lo largo de tres cursos y se implantará en un máximo de 650 centros de primaria y secundaria. Los centros seleccionados previa solicitud, podrán optar entre una dotación económica para el desarrollo del programa, la incorporación de un especialista adicional de PT o AL, en función de sus necesidades, o ambas. Los coordinadores del programa percibirán un complemento salarial por su labor.

Este programa contará con una dotación de 400 efectivos de las especialidades de Pedagogía Terapéutica o Audición y Lenguaje, para cada uno de los tres cursos académicos en los que se desarrollará. En el presente curso, las 400 plazas se ofertan a través de SIPRI.

Tanto en este programa como en el de unidades de acompañamiento y orientación, la dotación de efectivos para los próximos cursos se realizará en el procedimiento anual de adjudicación de destinos provisionales, con efectos de 1 de septiembre.

Por otro lado, y al cierre de la edición de esta revista, la Consejería aún no había determinado la dotación de efectivos relacionada con el programa de transformación digital, ni su fecha de convocatoria.



Nueva oferta extraordinaria de estabilización, de 14.357 plazas docentes

En la mesa sectorial celebrada el pasado 10 de noviembre, la Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía presentó un proyecto de decreto, por el que se aprueba una oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración Educativa de la Junta de Andalucía, de 14.357 plazas en los cuerpos docentes de maestros, secundaria, FP y enseñanzas artísticas y de idiomas, correspondientes al proceso de estabilización previsto en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Número de plazas calculado en función de las de la plantilla de funcionamiento ocupadas por personal interino en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020.

Un cupo no inferior al 10% del total de dichas plazas, cuyo desglose por cuerpos y especialidades aún no se ha determinado, se reservará inicialmente a personas con discapacidad. El desglose por cuerpos y especialidades estará en función de la respectiva tasa de interinidad, que actualmente se sitúa en torno a un 12,4% en el caso del cuerpo de maestros y del 20% en el del conjunto de los restantes cuerpos docentes.

No obstante, los criterios de cálculo de las 14.357 plazas podrían ser modificados durante el proceso parlamentario, actualmente en curso, de conversión del Real Decreto-ley en norma con rango de ley.

Por otro lado, y conforme a los plazos establecidos en el Real Decreto-ley 14/2021 y que aún son susceptibles de posibles cambios por el gobierno de la nación, esta nueva oferta de empleo deberá publicarse en el BOJA antes del 31 de diciembre próximo. A partir de ese momento, las convocatorias de los procesos selectivos tendrían que publicarse a lo largo de 2022 y resolverse dichos procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

La nueva oferta de empleo y sus correspondientes convocatorias no afectan al calendario previsto relacionado con las ofertas del anterior proceso de estabilización, por lo que tal y como está previsto, el próximo verano se celebrarán oposiciones al cuerpo de maestros con un total de 3.700 plazas, y al cuerpo de profesores de música y artes escénicas, con 364 plazas.

Igualmente, quedan salvaguardadas las 2.641 plazas ofertadas en el Decreto 220/2020, las 2.190 del Decreto correspondiente al presente año, de inminente publicación y las que correspondan para el de 2022.

Todo ello nos permite augurar una masiva oferta de plazas en todos los procesos de concurso-oposición que se celebren en los tres próximos años, reduciendo la tasa de temporalidad que afecta a nuestro colectivo profesional por debajo del 8% y otorgando la máxima estabilidad a la plantilla de profesorado.

ESTA OFERTA EMANA DEL RD LEY DE 14 DE JULIO DE 2021, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL, QUE SE ENCUENTRA EN TRÁMITE PARLAMENTARIO PARA SU RECONVERSIÓN EN LEY, LO QUE PODRÍA AFECTAR AL DECRETO DE OFERTA DE EMPLEO.



Oposiciones al cuerpo de maestros: insuficiente oferta de plazas

En la mesa sectorial celebrada el pasado 6 de octubre, la Consejería de Educación y Deporte informó sobre el proyecto de decreto de oferta de empleo público correspondiente al año 2021, para ingreso en los diferentes cuerpos docentes.

Esta oferta contempla una convocatoria global de 3.390 plazas de ingreso para todos los cuerpos docentes no universitarios. De ellas, 1.100 serán para el cuerpo de maestros y las demás se repartirán entre el resto de cuerpos.

Recordamos que este decreto responde a la oferta puntual correspondiente a 2021 y que para los próximos procesos selectivos habrá que sumar las ofertas de empleo de 2019 y 2020, ya publicadas.

Según esto, la próxima convocatoria de oposiciones para el cuerpo de maestros, a celebrar en 2022, ofertará un total de 3.700 plazas, cuya distribución por especialidades se desconoce a la hora de cerrar la edición de este número de la revista.

Por otra parte, y según ha manifestado la Consejería, en 2022 se convocarán también 364 plazas correspondientes a especialidades de música y danza del cuerpo de profesores de música y artes escénicas.

En lo que se refiere al resto de cuerpos, el actual borrador de decreto reserva 2.190 plazas para los mismos, a las que hay que añadir 2.641 plazas publicadas en el decreto 220/2020, más las que se contemplen en el futuro decreto de oferta de empleo público correspondiente al año 2022. Lo que augura una magnífica oferta de plazas en el concurso-oposición previsto para 2023.

Desde ANPE, denunciemos que no haya existido margen de negociación de la oferta. Y lamentamos que la Administración no haya sido receptiva a nuestra propuesta de aumento del diez por ciento de la propuesta presentada, lo que habría supuesto 339 plazas más, que podrían haberse sumado al concurso-oposición al cuerpo de maestros. Propuesta que viene avalada por el artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, que permite llegar hasta el 110% de la tasa de reposición de efectivos.

Las 14.357 plazas que se pudieran ofertar en base a la norma de reducción de temporalidad suponen una oferta complementaria a lo expuesto anteriormente.

Equiparación salarial de profesorado andaluz: Nuestra firmeza es clave

Para ANPE la equiparación salarial de los docentes andaluces ha sido una reivindicación histórica. Desde hace ya muchos años los docentes andaluces se sitúan entre los peor pagados de todo el Estado. Hace ahora cuatro años que el Comité Ejecutivo de ANPE ANDALUCÍA estableció como uno de los ejes prioritarios de la acción sindical el trabajar de manera expresa en este objetivo. Desde entonces se han sucedido distintas reuniones con los grupos parlamentarios y miembros del gobierno durante las dos últimas legislaturas, campañas de recogida de firmas, en medios de comunicación y en los centros educativos; generando conciencia a nivel social de la fuerte discriminación sufrida por los docentes andaluces en materia salarial.

Como consecuencia de todas estas gestiones se han aprobado en el Parlamento de Andalucía resoluciones en pro de esta equiparación retributiva hasta que, al fin, el pasado 15 de marzo se aprobó en el seno de la mesa sectorial la creación de un grupo de trabajo entre la administración educativa y las organizaciones sindicales representativas. Desde entonces, se han celebrado cuatro reuniones en las que han negociado criterios y variables a tener en cuenta para una equiparación retributiva a la media con el resto de comunidades autónomas.

En el siguiente gráfico se puede ver la diferencia salarial anual respecto a lo que cobra un docente andaluz:



HA LLEGADO EL MOMENTO

!!! EQUIPARACIÓN SALARIAL YA !!!

Teniendo en cuenta todos los conceptos retributivos de las distintas comunidades autónomas y excluyendo del cálculo de la media a la nuestra, los docentes del cuerpo de maestros deberían ver incrementada su retribución anual en 1821,20 euros (130,09 euros en cada una de las catorce pagas) y los cuerpos de secundaria en 2110,65 (150,76 euros en cada una de sus pagas correspondientes).

En ANPE no estamos dispuestos a consentir que se perpetúe esta discriminación retributiva que hace perder a los docentes andaluces cantidades que llegan a aproximarse a unos 70.000 euros en toda su vida laboral. Por ello, instamos a la administración autonómica a que se cierre de una vez por todas la negociación, para que el incremento acordado pueda reflejarse en el próximo presupuesto de la Junta y aplicarse en nuestras nóminas desde enero de 2022.

Nos preocupa que al cierre de esta edición, ante la incierta aprobación de los presupuestos que pudieran no contar con los apoyos suficientes, este necesario acuerdo no sea posible.

ANPE exige al Gobierno Andaluz un acuerdo retributivo que contemple la EQUIPARACIÓN SALARIAL de los docentes



Escolarización combinada del alumnado con NEE

La escolarización combinada es una experiencia para el alumnado con NEE que se caracteriza por el desarrollo compartido del proceso de enseñanza-aprendizaje entre dos centros docentes y sus diferentes profesionales, siendo uno de ellos un centro específico de Educación Especial.

Está regulada por las *Instrucciones de 6 de octubre de 2021, de la Dirección General de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar, por las que se establece el procedimiento para la autorización y el desarrollo de experiencias de escolarización combinada de alumnado con necesidades educativas especiales.*

Las experiencias de escolarización combinada podrán adoptar distintas tipologías:

a) Alumnado escolarizado en un centro específico de Educación Especial con un centro ordinario asociado.

b) Alumnado escolarizado en un centro ordinario con modalidad de aula ordinaria con apoyo en períodos variables con un centro específico de Educación Especial asociado.

c) Alumnado escolarizado en un centro ordinario en modalidad de aula específica de Educación Especial con un centro específico de Educación Especial asociado.

d) Con carácter excepcional podrá desarrollarse la escolarización combinada en la que el alumnado permanezca más tiempo del horario lectivo en el centro asociado que en el centro de referencia.

e) El alumnado escolarizado en centros ordinarios puede ser objeto de una experiencia de escolarización combinada sin necesidad de desplazarse a un centro específico de Educación Especial, cuando el profesional del centro específico de Educación Especial sea el que desarrolle la atención educativa especializada en el centro ordinario.

Podrá acceder a la escolarización combinada el alumnado que presente NEE y que además se considere que por sus circunstancias personales y sociales, con esta tipología de escolarización, vaya a lograr el máximo desarrollo de sus capacidades. Dichas necesidades han de estar recogidas

en el Informe de Evaluación Psicopedagógica y en el Dictamen de Escolarización.

La propuesta de experiencia de escolarización combinada la realizará la persona que ejerza la tutoría del alumnado del centro de referencia, por acuerdo del equipo docente, del equipo de orientación educativa o del departamento de orientación, con el visto bueno de la persona que ejerza la dirección del centro, y quedará recogida en el Sistema de Información Séneca, en el acta de la segunda sesión de evaluación del curso escolar en el que se inicie el procedimiento para solicitar la experiencia.

Una vez recibida la solicitud de escolarización combinada, el Servicio de Inspección Educativa informará favorable o desfavorablemente sobre dicha propuesta de escolarización.



Servicio complementario de apoyo y asistencia para alumnado con NEE

En el BOJA núm. 195, de 8 de octubre, se publica el *Decreto 231/2021, de 5 de octubre, por el que se establece el servicio complementario de apoyo y asistencia para alumnado con necesidades educativas especiales por parte del profesional técnico de integración social y de interpretación de lengua de signos española y se regulan las condiciones para su prestación, autorización y gestión.*

La prestación del servicio mencionado se dirige a alumnado con NEE que curse enseñanzas de Infantil, Primaria, Educación Especial o ESO, durante la jornada lectiva, pudiendo comprender también los horarios de recreo, actividades complementarias y servicio de comedor.

La Consejería competente en educación, autorizará para cada

curso escolar la oferta de este servicio complementario con la que contará cada centro docente público, en función del número de alumnos matriculados que lo precisen, del tipo y grado de discapacidad o trastorno que presenten y de las disponibilidades presupuestarias existentes.

La prestación del servicio será gestionada de forma directa por la Consejería o, de forma indirecta, a través de las contrataciones que realice la Agencia Pública Andaluza de Educación en su ámbito de competencias.

En ambos casos, tanto los técnicos de integración social como los intérpretes de lengua de signos estarán supeditados a las indicaciones de la dirección del centro y del profesorado especialista.

La Consejería da la razón a ANPE sobre la fecha de reconocimiento de los sexenios

La Consejería de Educación y Deporte ha publicado la Instrucción 14/2021 de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, en relación al reconocimiento de sexenios del personal docente de la Administración Educativa de la Junta de Andalucía.

Por medio de esta Instrucción y tras numerosas sentencias ganadas por nuestras asesorías jurídicas provinciales, la Consejería da la razón a ANPE sobre la fecha de reconocimiento de los sexenios, a efectos económicos y administrativos, que pasará a ser, tal y como siempre hemos defendido, la de su perfeccionamiento, sin perjuicio de que la preceptiva solicitud pueda realizarse con posterioridad a dicha fecha. Se pone fin,

de este modo, a la penalización que sufrían aquellos docentes que olvidaban solicitar el reconocimiento del sexenio antes de su fecha prevista de cumplimiento.

No queremos dejar de aclarar que la alusión en el texto de la Instrucción a las 100 horas necesarias para el perfeccionamiento del sexenio, se refiere a las condiciones establecidas cuando esta figura retributiva se creó en 1991 y no a la normativa vigente desde el año 2005. Por tanto, el profesorado andaluz puede quedar tranquilo: el número de horas de formación o actividades análogas exigidas para el perfeccionamiento de cada sexenio sigue siendo 60.

El BOJA Nº 77 de 21 de abril de 2.005, publica la Orden de 28 de marzo de 2.005, por la que se regula la promoción retributiva de los funcionarios y funcionarias docentes de todos los niveles educativos no universitarios y se determinan los requisitos que deben cumplir las actividades de formación y su valoración.

Para el reconocimiento de cada sexenio se han de cumplir los siguientes requisitos: estar en situación de servicio activo, seis años de normal desarrollo de actividad docente y 60 horas de participación en las actividades previstas en esta Orden, realizadas dentro de los 6 años correspondientes al sexenio que se desea consolidar.

Reconocimiento del sexenio: Hay que presentar solicitud conforme al modelo (Anexo I), acompañada de original o copia debidamente autenticada de los documentos acreditativos de la realización de las actividades.

Nº horas	ACTIVIDADES
60 h.	<ul style="list-style-type: none"> NUEVA TITULACIÓN UNIVERSITARIA (no alegada para el acceso) TITULACIONES DE RÉGIMEN ESPECIAL
30 h.	<ul style="list-style-type: none"> Coordinador de: <ul style="list-style-type: none"> Grupos de Trabajos. Programas o Proyectos educativos de la CEJA, Delegaciones Provinciales o Centros de Profesores. Participar como profesor colaborador en actividades de formación.
Hasta 60 h. Reflejadas en certificados	<ul style="list-style-type: none"> CURSOS: <ul style="list-style-type: none"> De postgrado, doctorado, otros organizados por Universidades andaluzas relacionados con el área o nivel que se imparten. Adquisición de nueva especialidad,. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> Organizadas por el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. Por Instituciones Públicas o entidades privadas inscritas en el Reg. Actividades de Formación del Profesorado de la CEJA. Organizadas fuera de la Comunidad Andaluza, inscritas en el Registro de Actividades de Formación del Profesorado correspondiente. Por el Instituto Andaluz de Administración Pública. Itinerarios formativos de la CEJA. Investigación en Administración Pública o Universidades. Bachillerato Internacional. Programas Europeos de Formación del Profesorado.
20 h.	<ul style="list-style-type: none"> Miembro de: <ul style="list-style-type: none"> Grupos de Trabajos. Programas Educativos Europeos. Programas o Proyectos educativos de la CEJA, Delegaciones Provinciales o Centros de Profesores.
Hasta 60 h. 20 h. Curso	<ul style="list-style-type: none"> OTRAS ACTIVIDADES VINCULADAS A LA UNIVERSIDAD. <ul style="list-style-type: none"> Ponencias que elaboran las Pruebas de Acceso a la Universidad Tutor/a de alumnado universitario en Prácticas. Colaborador en el CAP. Tutor/a de Funcionarios en Prácticas
10 h. año	<ul style="list-style-type: none"> FUNCIONARIOS DOCENTES MIENTRAS PRESTEN SERVICIOS EN PUESTOS CON RESERVA DE SU DESTINO DOCENTE.

Nº horas	ACTIVIDADES
Hasta 60 h. 10 h. Curso	<ul style="list-style-type: none"> ACTIVIDADES REALIZADAS CON EL ALUMNADO RECOGIDAS EN EL PLAN DE CENTRO. <ul style="list-style-type: none"> Prensa-Escuela y Medios de comunicación Grupos de teatro, música, deporte, medioambiental y cultural. Escuela de Padres y Madres. Servicios escolares complementarios (transporte, comedor, residencia) Participar en Comisiones Evaluadoras de Pruebas de Enseñanza no Escolarizadas, o de Acceso a Ciclos Formativos.
5 h. día 20 h. máx. actividad y curso	<ul style="list-style-type: none"> Proyectos Educativos Conjuntos de los Programas de la UE (Sócrates, Lingüa,...) Participar en olimpiadas. Escuelas y aulas viajeras. Rutas literarias. Viajes educativos, vacaciones e Intercambios escolares.
5 h. activ. Semanal y curso	<ul style="list-style-type: none"> Semanas culturales y deportivas.
Hasta 50 h. Hasta 20 h. Hasta 10 h.	<ul style="list-style-type: none"> PUBLICACIONES EDUCATIVAS CON ISBN o ISSN y/o DEPÓSITO LEGAL <ul style="list-style-type: none"> Por cada libro, material curricular y otros. Por cada capítulo de libro. Por cada artículo educativo publicado en revistas especializadas.

¿Tienes los créditos de formación para tu próximo sexenio?

Consíguelos con **ANPE**



ANPE-ANDALUCÍA pone en marcha la campaña “Nuestra prioridad, la enseñanza pública”

Desde el comienzo de la crisis sanitaria, el profesorado ha demostrado estar a la altura de tan difíciles circunstancias, brindando al conjunto de la sociedad un ejemplo de profesionalidad, responsabilidad y dedicación. Los docentes hemos combinado las tareas propias de nuestra profesión, a las que hemos añadido la docencia telemática, con un trabajo incansable en la aplicación de protocolos higiénico-sanitarios y la creación de entornos escolares seguros.

Para ANPE, ha llegado el momento de situar al profesorado en el centro de las mejoras del sistema educativo, reconociendo y valorando su esfuerzo, y aplicando medidas que impulsen de manera definitiva a la enseñanza pública y mejoren las condiciones sociales y laborales de su profesorado. Solo así se podrá dignificar la profesión y recuperar su autoridad docente.

Desde la convicción de que estas mejoras redundarán, de manera inequívoca, en el profesorado, alumnado, familias, y en la propia administración educativa, ANPE-ANDALUCÍA pone en marcha la campaña “Nuestra prioridad, la enseñanza pública”, con la que pretende dar visibilidad a una serie de reivindicaciones fundamentales, de cara a la consecución de los siguientes objetivos:

- La reducción progresiva del número de alumnos por aula en todos los niveles educativos, evitando así el cierre de unidades en centros públicos.
- La reducción del sobrecargado horario lectivo del profesorado y del exceso de tareas burocráticas.
- El incremento de las plantillas docentes y la consolidación de los cupos acordados.
- La dotación de maestros de PT. Y A.L, profesorado de apoyo, de orientación y cuantas medidas sean necesarias para una adecuada atención a la diversidad.
- Un nuevo acuerdo de itinerancias para todo el profesorado que imparte docencia en más de un centro.
- Medidas específicas dirigidas al entorno rural y otras zonas con alumnado vulnerable.

Con esta campaña, ANPE también quiere transmitir la importancia de apostar por una educación de calidad, compatible con los principios de equidad propios de la enseñanza pública. Una enseñanza de calidad para todos, capaz de adaptarse a los importantes cambios producidos en los últimos años, y a los venideros.

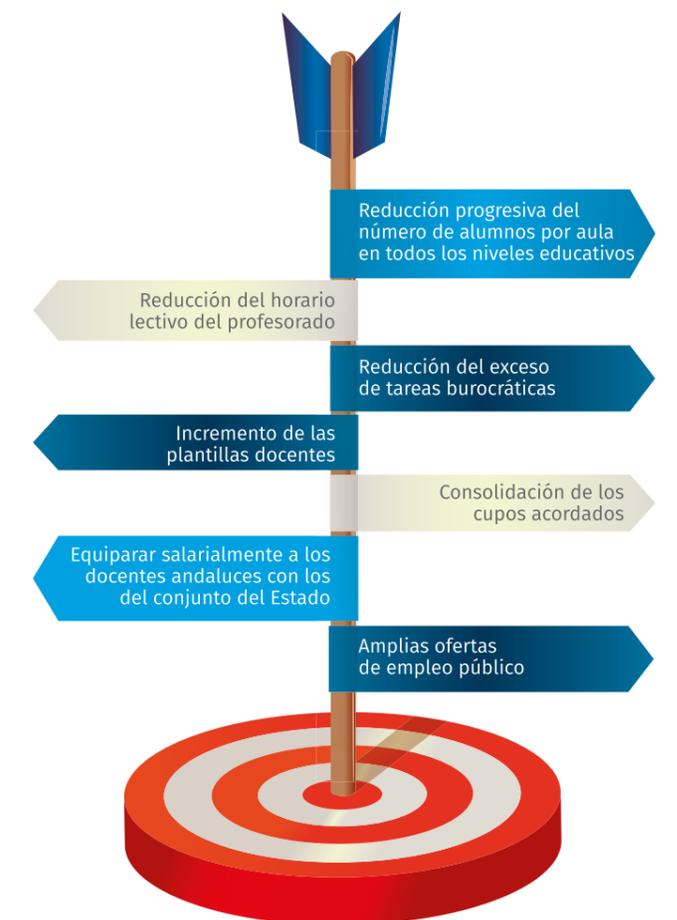
Para ello es fundamental:

- Equiparar las retribuciones de los docentes andaluces con los del conjunto del Estado.
- Convocar amplias ofertas de empleo público para dotar de estabilidad a las plantillas.
- Elaborar un Plan Estratégico de Convivencia en los Centros Educativos, dentro del desarrollo normativo de la nueva Ley de Autoridad del profesorado.
- Aumentar la inversión presupuestaria en educación.
- Salvaguardar la autonomía pedagógica del profesorado, crecientemente menoscabada.
- Reconocer a nivel social y administrativo la labor docente, a través de medidas reales de dignificación.

Vivimos tiempos difíciles que estamos seguros de poder allanar hacia la consecución de un mundo más justo y avanzado. La educación es una herramienta esencial para alcanzar este objetivo, en el que los docentes han de desempeñar un papel protagonista.

Es el momento de invertir en el futuro, en la enseñanza pública y su profesorado.

Nuestra prioridad, la enseñanza pública



Es el momento de invertir en el futuro, en la enseñanza pública y su profesorado

El Defensor del Profesor de Andalucía presenta su informe 2020/21

Como viene siendo habitual, desde la puesta en marcha de nuestro servicio, en 2005, ANPE ha presentado, tanto a nivel nacional como autonómico, el informe anual de El Defensor del Profesor, relativo a la violencia sufrida por los docentes de la enseñanza pública. Estos profesionales han tenido que vivir diferentes situaciones de conflicto en el ámbito escolar, incompatibles con lo que debe ser la adecuada convivencia en los centros educativos. Situaciones inaceptables, que ningún docente debe soportar y mucho menos deben permitirse a nivel social.

Del total de casos atendidos durante el curso 2020-21 por el Defensor del Profesor en Andalucía, un 3% corresponden al nivel de Educación Infantil, un 40% a la Educación Primaria, un 45% a la Enseñanza Secundaria, un 4% a los Ciclos Formativos, un 3% a la F.P. Básica, un 2% a la Educación de Adultos y un 3% a las Enseñanzas de Régimen Especial.

Clasificamos en tres grandes grupos los casos atendidos, según el sector de la comunidad educativa al que pertenecen las personas que originan el conflicto:

-En cuanto al alumnado, destacan las Dificultades para dar clase (16%), seguidas de las Faltas de respeto y Falsas acusaciones, y aumentan considerablemente los casos de Ciberacoso (10%)

Conforme a la tendencia de años anteriores, crecen los casos de difusión en redes de videos grabados a docentes, sin permiso alguno, mientras imparten clases de forma presencial o a distancia. Las circunstancias sobrevenidas a causa de la pandemia han contribuido a ello por el mayor peso de la enseñanza online. En este sentido, seguimos reclamando una actualización de la normativa que salvaguarde los derechos de imagen y protección de datos personales del profesorado.

-Respecto a las familias, las estadísticas son llamativas en los casos relativos a las Acusaciones sin fundamento (20%), Faltas de respeto (12%), Ciberacoso (8%) y las Presiones para modificar notas (5%).

Desgraciadamente, y a pesar del esfuerzo realizado para que este tipo de cosas cambie, algunos padres o madres de nuestros alumnos cuestionan cualquier actuación o decisión del profesorado, queriendo imponer su criterio personal, hasta llegar al punto de difamar, amenazar o incluso agredir al docente.

En el último bloque, hemos de aludir a los conflictos con la propia Administración o con los propios compañeros. Los Problemas de comunicación entre el profesorado y sus equipos directivos suponen el 28% de los casos y los relacionados con la aplicación del Reglamento de Régimen Interior o Decretos de Convivencia, un 6%.

Los docentes, en el ejercicio de sus funciones, pagan un gran coste emocional, del que se resiente tanto su salud física como mental. Del total de docentes atendidos, manifestaban un gran nivel de estrés y ansiedad un 90%, mostrando síntomas depresivos un 25%. Un 10% de ellos estaban incluso de baja laboral, como consecuencia de la situación.

Todo este cúmulo de situaciones redonda negativamente en la calidad del propio sistema educativo. Es fundamental que el conjunto de la sociedad tome conciencia del problema

de conflictividad que sigue manteniéndose en nuestras aulas. Toda la comunidad educativa, así como las Instituciones, deben aunar y coordinar esfuerzos para erradicar esta lacra que tan determinante puede ser en el futuro de nuestros niños y jóvenes. Es necesario que se favorezca, con la ayuda de todas las partes, una verdadera interiorización de valores y actitudes que permita un mejor clima de convivencia en nuestros centros y, por ende, en nuestra sociedad.

Desde el servicio andaluz de El Defensor del Profesor y desde las asesorías jurídicas provinciales de ANPE-ANDALUCÍA, reiteramos una vez más, nuestro compromiso y apoyo hacia todos los docentes. Queremos que aquellos que atraviesan por alguna de estas situaciones no se sientan solos ante el problema y que sepan que pueden contar con nosotros para la búsqueda de soluciones.

Por último, queremos expresar nuestra satisfacción por la definitiva promulgación, tras un lentísimo trámite, de la ley autonómica de reconocimiento de la autoridad del profesorado, en cuyo desarrollo normativo trabajaremos, con la misma intensidad que hacemos en el caso de la defensa del resto de condiciones laborales de los profesionales de la enseñanza pública andaluza.

defensor del profesor

Estamos para AYUDARTE

STOP AGRESIONES

Tel. 673 259 862 • www.eldefensordelprofesor.es

ANPE SINDICATO INDEPENDIENTE ANDALUCÍA

EL PROFESORADO en Andalucía es AUTORIDAD.

ANTE LOS PROBLEMAS DE CONVIVENCIA, ANPE EXIGE PROTOCOLOS ÁGILES Y EFICACES, YA.

#profesoraautoridad

Constituida la comisión negociadora del convenio colectivo del profesorado de religión

El miércoles 27 de octubre quedó constituida la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo del Profesorado de Religión dependiente de la Junta de Andalucía. ANPE estará representado por su presidente, Francisco Padilla Ruiz y Enrique Víboras como asesor técnico.

En la reunión se presentó el borrador de Reglamento de Régimen Interno de dicha Comisión, que tras el estudio de las aportaciones realizadas por las organizaciones sindicales, queda pendiente de aprobación para la próxima sesión.

Desde ANPE vamos a trabajar y poner todo nuestro empeño para que este convenio laboral vea la luz, de manera definitiva, lo antes posible. Asimismo este convenio que ahora se va a negociar para el profesorado de religión de Secundaria, en un futuro se verá ampliado al profesorado de religión de Primaria, una vez se efectúen las transferencias del profesorado de religión de Primaria desde el Ministerio.

Disponer de un convenio colectivo propio es un derecho de todo trabajador y empleado público en régimen laboral. ANPE viene reclamando a la administración educativa andaluza este

derecho desde hace más de diez años, en momentos en los que no resultó posible un acuerdo.

El borrador desde el que partimos, retoma los avances en la negociación alcanzados entonces, e incluye importantes mejoras en las condiciones laborales de este profesorado en materia de reducciones horarias de profesores que comparten centros, itinerancias, "horquillas horarias", jubilaciones, posibilidad de ser tutores o jefes de departamentos didácticos, ayudas de acción social, formación permanente, comisiones de servicio por enfermedad, actualización de baremos y del procedimiento de distribución, permutas, salud laboral, régimen disciplinario...

Desde ANPE-ANDALUCÍA, entendemos que este nuevo proceso negociador nos brinda la oportunidad de que todas estas reivindicaciones se vean satisfechas y os invitamos a que nos hagáis llegar todas las aportaciones que creáis oportunas. Consideramos muy importante vuestra participación, puesto que este proceso negociador debe ser enriquecido con la voz del profesorado de religión.

ANPE gana las elecciones al comité de empresa de maestros de religión de la provincia de Jaén

El pasado 17 de noviembre, se celebraron las Elecciones al Comité de Empresa del Profesorado de Religión de Infantil y Primaria de la provincia de Jaén. La candidatura presentada por ANPE-FSES, obtuvo el respaldo mayoritario del colectivo, lo que posibilitó la obtención de seis de los nueve delegados en juego. Este resultado supone un nuevo premio a la labor realizada por nuestro sindicato en defensa de los derechos laborales de estos docentes.

El reparto de delegados entre las cuatro organizaciones que concurren al proceso, fue el siguiente:

• ANPE-FSES:	6 delegados
• APPRECE:	1 delegado
• CSIF:	1 delegado
• USO:	1 delegado



Campaña para consolidar la enfermera escolar en Andalucía

Unos 10.000 carteles se han distribuido en todos los centros escolares andaluces, en las primeras semanas del curso, con motivo de la campaña de SATSE y ANPE para luchar por la consolidación de la figura de la enfermera escolar en nuestra comunidad.

Bajo el lema "Mi cole necesita una enfermera que nos cuide", las organizaciones sindicales desean hacer ver al Gobierno autonómico que no debe dilatar más en el tiempo la implantación de la figura de la enfermera escolar, ofreciendo así mayores garantías de seguridad y salud en el conjunto de centros educativos andaluces priorizando, en todo caso y ante cualquier circunstancia, la protección de los más de 1.150.000 escolares.

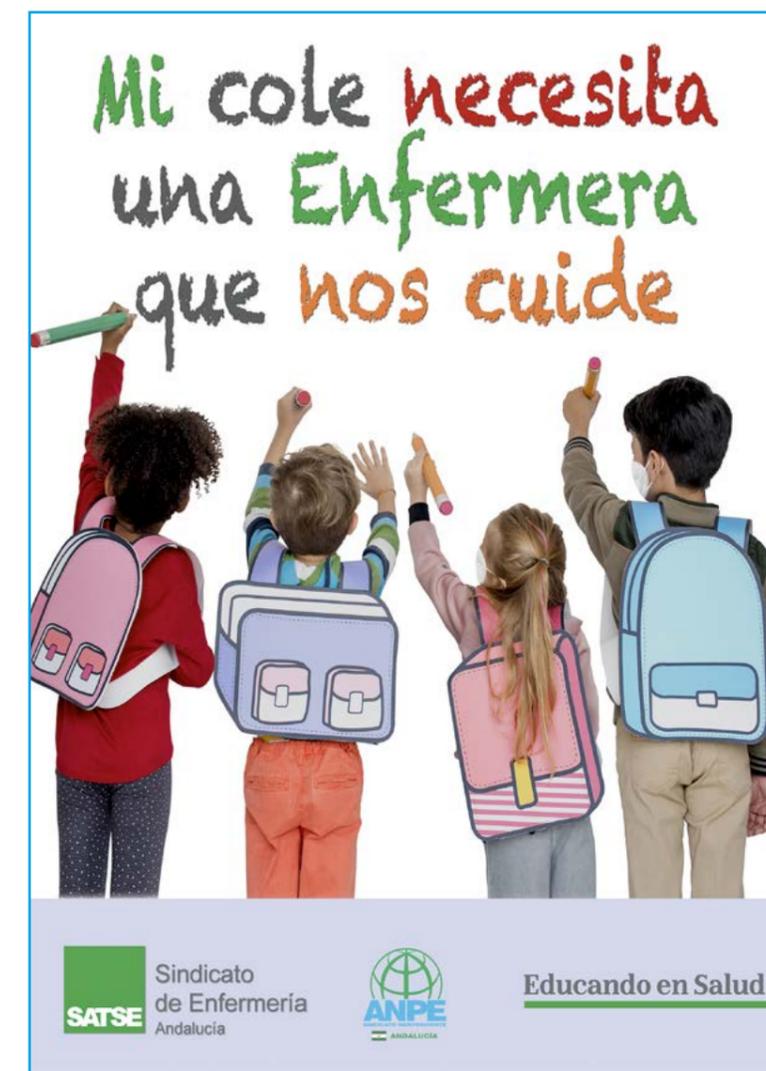
No hay que olvidar que establecer la enfermera escolar en los centros educativos, no solo supone evitar y controlar el virus Covid-19 en los centros educativos, tal y como así lo han demostrado a través de su labor los profesionales referentes Covid, sino que su presencia contribuye de manera generalizada a la seguridad del alumnado, tanto sano como enfermo, evitaría el absentismo escolar y por ende el absentismo laboral de padres, madres o tutores, reforzaría la seguridad del profesorado y del propio centro escolar que por tanto permitirá a los alumnos y alumnas evitar problemas derivados de enfermedades crónicas o puntuales, así como ser personas más sanas con valores positivos en salud.

En este sentido, existiría sin duda una mayor seguridad sanitaria en los colegios, al contar el centro educativo con un profesional sanitario preparado y formado para atender las necesidades de los escolares, tanto la de escolares con enfermedades crónicas que requieren la administración de tratamientos, como los que necesitan un control de la alimentación (como alérgicos, celíacos e intolerantes) y, en general, para garantizar asistencia sanitaria en caso de accidentes.

La contribución de la escuela en la promoción y prevención para la adquisición de hábitos saludables en las personas en edad evolutiva es esencial. La mayoría de malas conductas y hábitos insalubres de la sociedad actual se adquieren a edades tempranas, en la infancia, y la adolescencia, siendo el medio escolar el lugar idóneo para corregirlas, así como para prevenir la aparición de nuevas enfermedades.

Por tanto, la escuela es el medio idóneo para la promoción y la educación para la salud, ya que en él concurre la población infantil de forma obligatoria durante una etapa muy importante de la vida del ser humano: la infancia y la adolescencia. Efectuar un seguimiento de la salud de los escolares es por tanto mucho más sencillo, a la vez que eficaz, desde la escuela.

En esta línea, las funciones desempeñadas por las 400 enfermeras y enfermeros que durante el curso pasado ejercieron como referentes Covid son un claro aval para que éstas se mantengan e incrementen durante el curso actual, por lo que solicitamos a la Junta de Andalucía que reconozca a estas enfermeras y enfermeros como parte de la plantilla estructural del Servicio Andaluz de Salud (SAS) en los centros de salud, aunque con dedicación plena en los



centros educativos, y así crecer en la dotación y profundizar en el desarrollo y potenciación de su actividad asistencial y de cuidados.

Para SATSE y ANPE este curso 2021/2022 se presenta con nuevos retos en los que las enfermeras y enfermeros deben jugar un papel principal, como el proceso de vacunación frente a la Covid de los menores de doce años, por lo que su mantenimiento e incremento en cuanto al número de profesionales durante el curso actual es indiscutible.



CONVOCADO
• Puestos obligatorios
• Puestos voluntarios (opcional)

NO CONVOCADO
• Puestos voluntarios (opcional)

CONVOCATORIA ORDINARIA
MARTES y JUEVES

SIPRI

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA
?

ADJUDICADO
• El puesto adjudicado es IRRENUNCIABLE
• Día de incorporación al centro.
Apart. 5 de la Resolución de Adjudicación.

PARTICIPACIÓN OBLIGATORIA (vertical)

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA (vertical)

Finalizado el curso académico, volverás a la situación de ACTIVO en las bolsas.

1 ACTIVO
Disponible para ser convocado.

2 INACTIVO VOLUNTARIO
a) Puedes declararte **INACTIVO VOLUNTARIO**, una sola vez por curso académico:
- En el procedimiento anual de adjudicación de destinos provisionales (Colocación de Efectivos).
- Durante el 1º trimestre (2 días hábiles antes de cada convocatoria).
b) Puedes solicitar puestos voluntarios, si lo deseas.
c) Los 10 últimos días lectivos del 1º y 2º trimestre puedes solicitar, solo una vez por curso, pasar a la situación de **ACTIVO**.

3 INACTIVO DE OFICIO
a) Si no participas en Colocación de Efectivos estando obligado, en SIPRI estando convocado o no acreditado documentalente algún requisito pasas a situación de **INACTIVO DE OFICIO**.
b) Puedes solicitar pasar a la situación de **ACTIVO**, una sola vez por curso, los 10 últimos días lectivos del 1º y 2º trimestre.

4 ART. 52. EFECTOS DE LAS EXCEPCIONES A LAS EXCLUSIONES DE LAS BOLSAS (Orden 10 de junio de 2020)

ACTIVO NO DISPONIBLE
- Servicios especiales.
- Maternidad, paternidad.
- Víctima de violencia de género o terrorismo.
Nota: Vuelves a estar **ACTIVO** cuando finalice tu sustitución o vacante mientras permanezca la circunstancia alegada.

- Cuidado de hijo menor de 3 años. (Renuncias para todo el curso).
- Enfermedad o accidente. (Una vez por curso).
Nota: Puedes solicitar pasar a la situación de **ACTIVO** cuando finalice la situación alegada.

El tiempo de servicio **SÍ** computa a efectos de bolsa, **NO** de oposición.

INACTIVO (Una vez por curso)
- Cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Ocupar puestos adscritos a centros o programas educativos en el exterior.
- Ayuda o beca para estudios.
Nota: Puedes solicitar pasar a la situación de **ACTIVO**, una sola vez por curso, los 10 últimos días lectivos del 1º y 2º trimestre.

El tiempo de servicio **NO** computa a efectos de bolsa, **NI** de oposición.



OFERTA TELEFORMACIÓN
Curso 2021-2022
<https://cursosanpeandalucia.es/>









La programación didáctica y su aplicación en el aula: elaboración de unidades didácticas
ANPE Sevilla
noviembre de 2021
febrero y abril de 2022

Acción tutorial y medidas de atención a la diversidad
ANPE Sevilla
octubre de 2021
mayo de 2022

El plan de centro: el proyecto educativo como herramienta para alcanzar la mejora de los rendimientos educativos
ANPE Sevilla
enero de 2022

Educar desde la diversidad: atención a las necesidades educativas de la inmigración en el aula
ANPE Jaén
octubre de 2021
enero y abril de 2022

Las tic's en la educación: desarrollo de las competencias clave y tareas integradas
ANPE Málaga
septiembre y noviembre de 2021
febrero de 2022

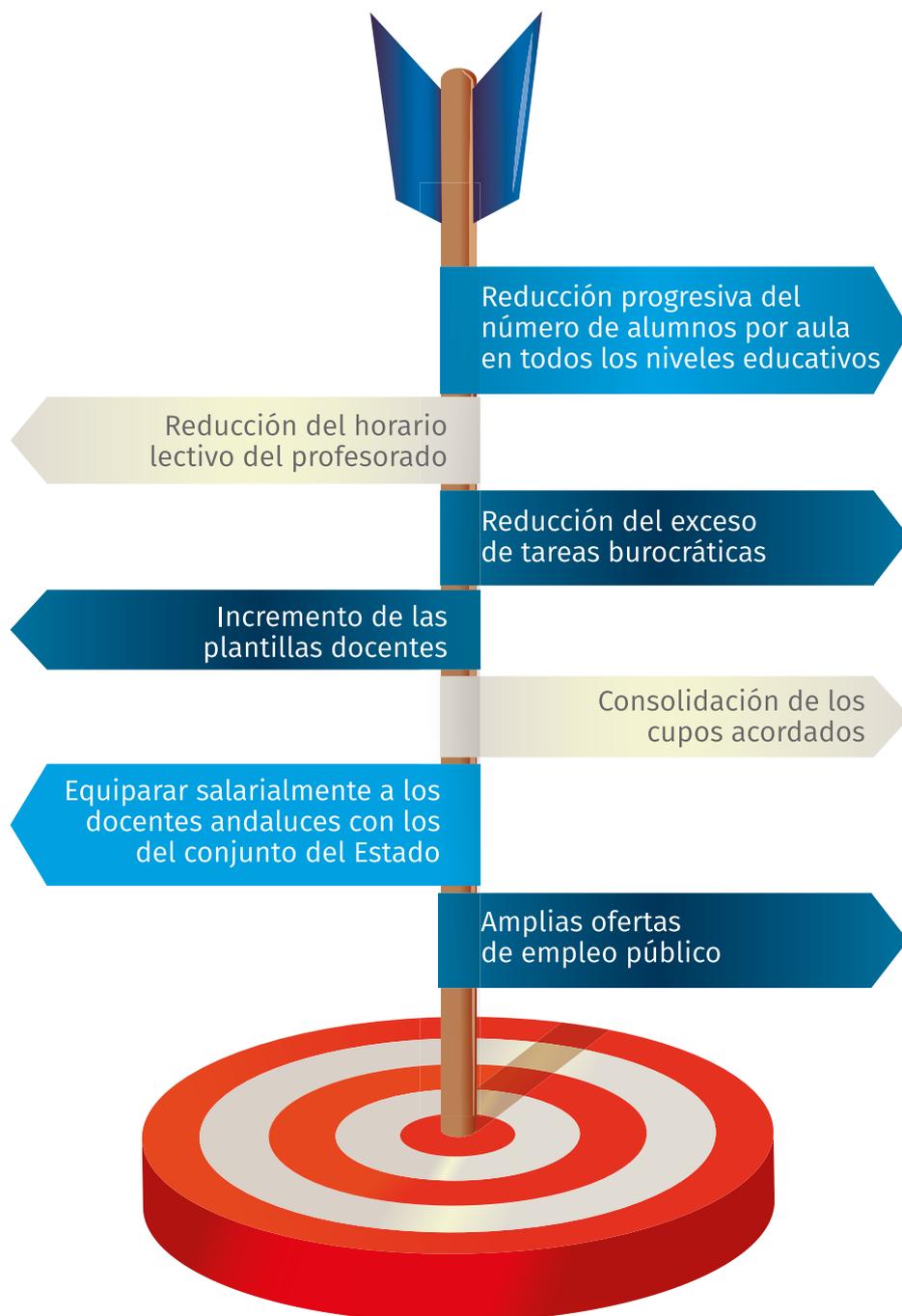
Recursos metodológicos y didácticos para la enseñanza de las competencias en lengua inglesa
ANPE Córdoba
septiembre de 2021
enero y abril de 2022

Organización y funcionamiento del sistema educativo
ANPE Granada
septiembre y diciembre de 2021
febrero de 2022

Educación y salud: desarrollo de la autonomía e iniciativa personal
ANPE Almería
octubre de 2021
enero y mayo de 2022

• El período de realización de los cursos es de treinta días y de los mismos se emite una certificación de 100 horas y 4 créditos ECTS por la Universidad Antonio de Nebrija.
• El precio es de 70 € para los afiliados y de 110 € para los no afiliados.

Nuestra prioridad, la enseñanza pública



Es el momento de invertir en el **futuro**,
en la **enseñanza pública** y su **profesorado**