

## ANPE, COMPROMETIDOS CON LA ENSEÑANZA PÚBLICA Y SU PROFESORADO



Por la bajada de  
**RATIOS**  
en todos los  
niveles educativos



[www.anpeandalucia.es](http://www.anpeandalucia.es)



**ANPE EXIGE A LA CONSEJERÍA LA  
NEGOCIACIÓN DE PLANTILLAS,  
RATIOS Y HORARIO LECTIVO DEL  
PROFESORADO**



**ANPE, POR UNA F.P. PÚBLICA  
MODERNA Y COMPETITIVA**



ANPE-ANDALUCÍA 212

SUPLEMENTO  
a la revista ANPE nº 619  
Octubre 2023  
PRENSA PROFESIONAL

**Director**  
Francisco Padilla Ruíz

**Redactor Jefe**  
Antonio Brea Balsera

**Consejo de Redacción**  
M<sup>a</sup> José Blanco García  
Pedro Romero Pérez  
Fco. Solano Luque Espinosa  
Guillermo Hernández Becerra  
José M<sup>a</sup> Cuadrado Montañez

**Redacción, Edición y Administración**  
ANPE-ANDALUCÍA  
C/ Millán de Priego, 5 - 1<sup>o</sup>  
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 indentifica necesariamente con los artículos y cartas de sus colaboradores.

**Depósito Legal:** J-106-1989  
**ISSN:** 1697-9559  
Distribución interna y gratuita

## SIEMPRE COMPROMETIDOS CON LA ENSEÑANZA PÚBLICA Y SU PROFESORADO

El pasado septiembre arrancó el curso escolar 2023/24 para los más de 107.000 profesores andaluces que prestan servicios en centros de titularidad pública, abrumadora mayoría entre los aproximadamente 131.000 docentes que en nuestra comunidad trabajan en la impartición de enseñanzas regladas no universitarias.

Otro rasgo de la fortaleza del sistema público educativo andaluz es el hecho de que el 80% del alumnado está escolarizado en centros públicos, porcentaje que se eleva hasta el 94% si añaden los centros concertados, sostenidos con fondos públicos. Únicamente la educación infantil de 0-3 años se sustrae de este panorama, en lo que supone la gran debilidad del sistema público de enseñanza a nivel nacional. En relación a este tema, desde ANPE instamos a las administraciones a dotar más plazas públicas y potenciar el carácter educativo de esta etapa sobre el meramente asistencial.

Como cualquier otro curso, el presente se ha iniciado en un marco de desafíos y retos pendientes, tales como el avance en la aplicación de la LOMLOE, tras la publicación de los currículos propios de nuestra comunidad autónoma; los procesos en marcha de estabilización extraordinaria de plantillas e integración del antiguo profesorado técnico de FP en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria o el abono del segundo tramo de la equiparación salarial del profesorado andaluz a la media del Estado, fruto de un acuerdo retributivo conseguido tras una larga sucesión de actuaciones por parte de nuestra organización sindical.

En los encuentros propios de estas fechas, tanto con el Gobierno Andaluz como con los representantes políticos de la oposición, ANPE ha exigido una política de compromiso con la educación pública, que debe plasmarse en un acuerdo sobre incremento de plantillas docentes que satisfaga las necesidades del sistema; la reducción del horario lectivo semanal del profesorado; la disminución progresiva de los ratios; un modelo de

carrera profesional; medidas eficaces contra el exceso de burocracia; el incremento de la oferta educativa en FP y la mejora de su dotación material; el desarrollo normativo de la Ley de Autoridad; la implantación efectiva del teletrabajo en horario no lectivo; el cumplimiento del acuerdo de equiparación retributiva y la convocatoria de plazas de catedráticos y de adquisición de nuevas especialidades.

Para ANPE, la educación necesita, más que cualquier otro ámbito, considerarse como política social prioritaria, con una financiación sólida que asegure sus recursos humanos y materiales, y diseñada para garantizar su calidad.

En un contexto en el que seguimos por debajo de la media de los países de la OCDE en inversión educativa y en resultados académicos, aspectos fundamentales de esa inversión deben ser los relativos a la plantilla de profesorado y dotación de centros escolares.

La interminable sucesión de reformas educativas no ha resuelto el problema de la necesidad de alternativas para hacer frente al fracaso escolar y el abandono educativo temprano, y asegurar una formación académica de calidad.

No obstante, la gran asignatura pendiente de todas esas reformas es el profesorado. ANPE demanda una auténtica política del profesorado que propicie el diseño de nuestra profesión docente, previsto en la ley vigente, y el desarrollo, tras décadas reclamándolo, del Estatuto de la Función Pública Docente.



## Reivindicaciones de ANPE-ANDALUCÍA en el nuevo curso escolar

Un año más, hemos comenzado un nuevo curso escolar, en el que sin dejar pasar el mes de septiembre, hemos dado traslado de nuestras reivindicaciones, tanto a la consejera Patricia del Pozo, como al líder de la oposición, Juan Espadas.

Desde ANPE, como sindicato exclusivo de la enseñanza pública, hemos manifestado nuevamente la exigencia a la Consejería de Desarrollo Educativo y FP, de que desarrolle una política inequívoca de compromiso con el sistema público de educación.

En el presente curso, la Consejería de Desarrollo Educativo y FP ha dispuesto un incremento de plantilla de 1.235 cupos para refuerzo pedagógico, financiados a cargo de los presupuestos autonómicos y de cuantía inferior a los 1.700 asignados el curso anterior. Por otra parte, y con cargo a los fondos europeos, se incrementan 212 cupos de maestros de las especialidades de AL y PT.

Desde ANPE, consideramos que este esfuerzo es insuficiente, teniendo en cuenta el volumen de nuestra plantilla docente y los buenos resultados que la dotación extraordinaria de profesorado ha dado en los últimos cursos, en atención a la diversidad y prevención del abandono escolar.

En un marco transitorio en el que conviven las nuevas inversiones de la Junta con la percepción de fondos europeos para la financiación de algunos programas aún vigentes, ANPE insta a la Consejería a la negociación de un acuerdo de legislación sobre incremento de plantillas docentes que se consolide de manera estructural en el sistema y que satisfaga tanto las necesidades reales de refuerzo pedagógico, orientación del alumnado y atención a la diversidad - con mayor dotación de profesorado de educación especial -, como las reivindicaciones del profesorado acerca de la reducción de su horario lectivo semanal y la disminución de los ratios en las aulas.

En este sentido, hemos solicitado una reducción del horario lectivo semanal del profesorado de Infantil y Primaria a 23 horas y que no desborde el máximo de 18 horas para el profesorado de otras enseñanzas, como prevé la Ley 4/2019 de mejora de las condiciones para el desarrollo de la docencia, aprobada a nivel estatal. Asimismo, exigimos el estricto cumplimiento de los máximos legalmente establecidos para los ratios, sin desbordes excepcionales, y la disminución progresiva de los ratios actuales aprovechando la disminución coyuntural de alumnado, evitando también la supresión de unidades, que se ceba especialmente con el sistema público.

Ahondando en la mejora de las condiciones profesionales de los docentes, ANPE ha expuesto la necesidad de poner en marcha —de forma urgente— los procedimientos de adquisición de nuevas especialidades y promoción profesional del subgrupo A2 al subgrupo A1, así como activar la convocatoria de acceso a cátedras como derecho contemplado por la legislación vigente en materia de Educación y que reiteradamente deniega la administración educativa. Para ANPE, no caben más demoras a la hora de negociar un modelo de carrera profesional, tal y como contempla, desde hace casi dos décadas, la propia Ley de Educación de Andalucía. Por lo que hemos adquirido el compromiso con la consejera de iniciar el proceso negociador hacia un posible acuerdo que defina la carrera docente en nuestra comunidad.

Uno de los principales ejes del debate educativo durante el curso anterior ha sido la problemática generada por la asfixiante burocracia que entorpece la labor cotidiana de los docentes. Una vez elaboradas las conclusiones de los grupos de trabajo creados al efecto por la Consejería y las organizaciones representativas del profesorado, es necesario afrontar una negociación seria que

permita descargar a los docentes de todo papeleo superfluo y dotarles de la asignación horaria imprescindible para afrontar eficazmente las tareas de coordinación didáctica y acción tutorial. Cuestión que está íntimamente ligada a la reducción del horario lectivo semanal que venimos reclamando.

El impulso a la Formación Profesional es otra de nuestras preocupaciones. Desde nuestra perspectiva, apostamos ante todo por la oferta pública, que debe superar el marco actual para poder satisfacer el crecimiento de la demanda de estos estudios y no verse superada por las pretensiones de la enseñanza privada y las universidades en un terreno que perciben como un mercado de futuro. En este sentido, reclamamos una apuesta decidida por el incremento de la oferta de estas enseñanzas, en la que sea el sistema público el que abandere la atención a la creciente demanda. Para ello, entendemos imprescindible un plan de actuación por el que se garantice un nuevo mapa de la FP en la comunidad autónoma, con un aumento sustancial de plazas que se haga realidad durante el mandato del actual gobierno andaluz, así como un mayor esfuerzo en dotación de recursos técnicos y materiales a los centros, que propicie una formación moderna y de calidad.

Transcurridos más de dos años desde la publicación de la Ley de Reconocimiento de Autoridad del Profesorado, por la que ANPE luchó en solitario durante largo tiempo, seguimos sin que esta se desarrolle normativamente. Instamos por tanto a la Consejería a que cumpla el compromiso adquirido a fines del curso pasado ante la Mesa Sectorial, de presentar, antes de la finalización de 2023, un borrador de Decreto que desarrolle su ámbito de aplicación, los principios legales en los que se sustenta la autoridad, los derechos del profesorado en el ejercicio de su función, la plasmación concreta de su reconocimiento como autoridad pública, la protección y reconocimiento de la función docente, la responsabilidad y reparación de daños por parte de quienes incurran en conductas contrarias a la convivencia y la asistencia jurídica y psicológica al profesorado.

Como ocurre en otros sectores profesionales, la conciliación de la vida familiar y laboral es una de las grandes preocupaciones para las personas que día a día nos entregamos al servicio del sistema público de enseñanza. Hace casi un año que ANPE y el resto de organizaciones de la Mesa Sectorial alcanzamos un acuerdo con la Consejería para posibilitar la continuidad del teletrabajo en el ámbito educativo, novedad que se había implantado a raíz de la pandemia Covid-19. En aquellos duros momentos, se demostró que determinadas tareas del horario no lectivo del profesorado pueden desarrollarse eficazmente de manera telemática, propiciando la conciliación y evitando tanto el despilfarro energético en los centros como desplazamientos innecesarios. Sin embargo, el mencionado acuerdo no está teniendo el alcance que perseguíamos al no haberse producido una actualización de la obsoleta normativa de organización y funcionamiento de los centros docentes, para cuya urgente renovación demandamos la apertura inmediata de negociaciones.

ANPE, desde su larga trayectoria y compromiso con la enseñanza pública, exigirá en todo momento la negociación colectiva con los legítimos representantes del profesorado, de cualquier cuestión que afecte a sus condiciones profesionales, al tiempo que ofrecerá su permanente predisposición al diálogo y a la búsqueda de consenso en todas aquellas iniciativas que redunden en beneficio de la educación pública andaluza y de sus docentes.



## SUMARIO

• Retos y perspectivas de la educación en España y Andalucía..... 4	• Por una Formación Profesional pública moderna y competitiva ..... 10
• Procedimientos selectivos 2024 en Andalucía ..... 5	• La enfermera escolar en los centros educativos andaluces: una necesidad para todos ..... 11
• GUÍAS ANPE ..... 6	• ANPE exige la negociación de un acuerdo sobre plantillas, horarios y ratios ..... 12
• Aprobada la Oferta de Empleo Público Docente 2023 ..... 6	• ANPE, por el desarrollo normativo de la Ley de Autoridad del Profesorado ANPE, por el desarrollo normativo de la Ley de Autoridad del Profesorado ..... 14
• Indicadores sobre el estado del sistema educativo en España y Andalucía ..... 7	• Convenio de Religión ..... 15
• Fase de prácticas de las oposiciones a cuerpos docentes 2023 en Andalucía ..... 8	

## Información Sindical

## Retos y perspectivas de la educación en España y Andalucía

**JOSÉ FRANCISCO VENZALÁ GONZÁLEZ**  
Presidente Nacional de ANPE

El curso escolar ha comenzado en Andalucía marcado por la difícil y compleja situación política, social y económica que de modo global atraviesa España. El informe "Panorama de la Educación 2023" vuelve a reflejar una inversión educativa de nuestro país por debajo de la media de los países de la OCDE, y en resultados académicos estamos aún lejos de las cifras que presentan los países de nuestro entorno. En lo referente a inversión educativa, en el año 2020, Andalucía solo se encuentra por delante de la Comunidad de Madrid en cuanto al gasto público por alumno.

En este contexto, son varios los retos que España y Andalucía han de abordar de forma prioritaria en materia educativa. Con un modelo pedagógico de base, análogo al implantado con la LOGSE hace ya más de 30 años; con una regulación de las condiciones de promoción y titulación que confrontan con el mérito y el esfuerzo; y con una política del profesorado, por fin contemplada por una Ley educativa pero sin desarrollo alguno, no parece que se esté generando el escenario adecuado que ponga fin a continuos vaivenes e incertidumbres y desemboque en un sistema educativo estable y con perdurabilidad en el tiempo. Nuestra educación no puede seguir lastrada por el uso partidista e interesado que nuestros representantes políticos hacen de ella. No es posible avanzar y alcanzar mejoras con estos condicionantes.

Con una tasa elevada de abandono educativo temprano en España del 13,9% el pasado año, segunda más alta de la Unión Europea, y del 15,3% en Andalucía, urge apostar de forma clara y decidida para frenar esta situación y poner remedio a una situación difícil y compleja como la que atraviesa nuestro país. Y ello pasa por mejorar la inversión educativa junto a la adopción de medidas y actuaciones inmediatas que ofrezcan verdaderas alternativas para combatir el fracaso escolar, el abandono educativo temprano y en definitiva mejorar el rendimiento escolar de nuestro alumnado.

Con una elevada tasa de desempleo juvenil a nivel estatal y autonómico, fortalecer la Formación Profesional significa apostar por una formación académica y de calidad para nuestros jóvenes. En el segundo trimestre de año, la administración andaluza arroja una subida de un 10% en el tramo de 16 a 29 años respecto al trimestre anterior. Afortunadamente hemos avanzado: en España, la población entre 25 y 64 años que tiene estudios de FP se ha incrementado desde el año 2018 (20,47%) hasta el año 2022 (22,3%). En Andalucía, en la actualidad la población con este nivel de estudios alcanza el 21,38%. No obstante, cobran relevancia los resultados dispares entre la Formación Profesional de grado superior, con altas cifras de matrícula y graduados, respecto a la de grado medio, clave para combatir el abandono temprano. Andalucía se encuentra entre las comunidades que más ha aumentado la tasa de escolarización en los ciclos de grado superior de Formación Profesional en la última década.

Otro ámbito susceptible de mejora es lo concerniente a la modalidad dual. En Andalucía, la matrícula de estudiantes de FP Dual llegó a los 10.511 estudiantes en el curso 2021-2022, de



los cuales 5.815 pertenecían a Grado Superior y 4.107 a Grado Medio, porcentajes lejanos de la necesaria e imprescindible formación práctica que requieren este tipo de estudios.

En este contexto, y a pesar de un Gobierno en funciones, resulta prioritario avanzar y mejorar la situación actual, marcada entre otras cuestiones por el exceso de burocracia y la multitud de planes de actuación y protocolos en los centros que dificultan la labor docente. Ello unido, en una comunidad como Andalucía, a la necesaria climatización sostenible de las aulas que requiere de atención urgente.

De cara al futuro, urge disminuir la brecha entre los diferentes territorios, tanto en lo concerniente a resultados académicos del alumnado como en condiciones profesionales del profesorado. La mejora del rendimiento escolar pasa por establecer estrategias encaminadas a reducir las tasas de fracaso y abandono escolar, disminuir las tasas de repetición, abordar la reducción de las ratios máximas de alumnos por aula, inalterables desde la antigua LOGSE, y disminuir y homogeneizar el horario lectivo máximo del profesorado, dispar entre las diferentes comunidades autónomas.

La sociedad andaluza merece y demanda soluciones a los verdaderos problemas de nuestra educación. El profesorado andaluz y nuestros centros han de centrar el debate y apartar de una vez por todas del mismo, lo accesorio que nada bueno aporta a nuestra tierra. Desde nuestras señas de identidad, desde nuestra independencia y responsabilidad, continuaremos defendiendo los legítimos intereses profesionales de los docentes y devolviendo la confianza que el profesorado nos ha depositado, convirtiendo a ANPE en la primera fuerza sindical de la enseñanza pública en nuestro país.

## Información Sindical

## Procedimientos selectivos 2024 en Andalucía

## ACCESO DEL A2 AL A1 Y ADQUISICIÓN DE NUEVAS ESPECIALIDADES

Durante el primer trimestre del curso 2023/2024 la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional se comprometió en Mesa Sectorial a convocar procedimientos de movilidad o acceso del A2 al A1, y de adquisición de nuevas especialidades.

Las plazas para el acceso del A2 al A1 deberán ser las ofertadas en el Decreto 265/2021, de 21 de diciembre (BOJA 29-12-2021) y en el Decreto 14/2022, de 22 de febrero (BOJA 25-02-2022).

La distribución de las plazas por cuerpos será la siguiente:

Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria: 197 plazas (110 del Decreto 265/2021 y 87 del Decreto 14/2022).

Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño: 3 plazas.

El sistema de selección en el procedimiento de acceso a otros cuerpos docentes de clasificación superior será el de concurso-oposición, constanding de una prueba y un concurso de méritos.

## CONCURSO-OPOSICIÓN 2024, DE ESTABILIZACIÓN

El concurso-oposición extraordinario de estabilización que se celebrará en 2024, se publicó en BOJA el 30 de diciembre de 2022 mediante Orden de 12 de diciembre. Con este procedimiento se cierra el proceso extraordinario de estabilización de plantilla, en un año en el que no se convocarán oposiciones ordinarias con plazas de reposición.

Las plazas ofertadas son 2.826 para los cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de

Artes Plásticas y Diseño, Maestros y Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional.

La distribución de las 2.826 plazas por cuerpos es la siguiente:

590 -Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria: 660.

594 -Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas: 95.

595 -Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño: 4.

596 -Cuerpo de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño: 4.

597 -Cuerpo de Maestros: 2.030.

598 -Cuerpo de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional: 33.

El plazo de presentación de solicitudes se establecerá mediante resolución que se publicará en BOJA, con anterioridad a la celebración del procedimiento.

Los requisitos y méritos que han de reunir las personas aspirantes deberán poseerse en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la toma de posesión como funcionario de carrera.

El sistema de concurso-oposición es el contemplado en la disposición transitoria cuarta del R.D. 270/2022 y constará de fase de oposición con una única prueba, fase de concurso y fase de prácticas.

Los aspirantes deberán presentarse a todas las partes de la prueba de la fase de oposición. De no presentarse a alguna de ellas, serán excluidas del procedimiento selectivo.

Las características del sistema de concurso-oposición se describen en el siguiente esquema:

## MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE INGRESO EN LOS CUERPOS DOCENTES

Disposición transitoria 4ª

RD 270/2022

## 3. SISTEMA CONCURSO OPOSICIÓN - ESTABILIZACIÓN (2024)

FASE DE OPOSICIÓN 60% Pruebas no eliminatorias

## Parte A

Desarrollo por escrito de un tema elegido por el aspirante

- Hasta 25 temas: a elegir entre 3 temas
- Entre 25 y 50: a elegir 4 temas
- Más 50 temas: a elegir entre 5 temas



## Parte B

B.1) Preparación, presentación y exposición, y defensa de una unidad didáctica.

B.2) Ejercicio de carácter práctico: solo determinadas especialidades.

FASE DE CONCURSO 40% Baremo máximo 10 puntos

Experiencia Previa  
MÁXIMO 7 PUNTOS

- 0,700 puntos por año en la especialidad del cuerpo en los centros públicos
- 0,350 puntos por cada año en otras especialidades del mismo cuerpo en centros públicos
- 0,125 puntos por cada año en distinto cuerpo en centros públicos
- 0,100 puntos por año en el mismo nivel del cuerpo en otros centros

Formación Académica  
MÁXIMO 2 PUNTOS

- Anexo I del RD 276/2007

Otros méritos  
MÁXIMO 1 PUNTO

- 0,75 puntos por superar la fase de oposición en la misma especialidad en procesos celebrados desde 2012.
- 1 punto por formación permanente (subapartado 2.5 del anexo IV del RD 276/2007)
- Cursos de 30 horas o más → 0,2 puntos
- Cursos de 100 horas o más → 0,5 puntos

## GUÍAS ANPE

ANPE ha elaborado estas guías que pretenden ser un instrumento que permitan al profesorado adecuar las programaciones de su área a las nuevas exigencias normativas contempladas en LOMLOE, los Reales Decretos y Ordenes de Desarrollo de la misma, así como los Decretos y Órdenes de ordenación del currículo en el ámbito autonómico.

Las guías están disponibles a través de los siguientes QR:



**ESCANÉAME**

GUÍA PROGRAMACIÓN  
INFANTIL



**ESCANÉAME**

GUÍA PROGRAMACIÓN  
PRIMARIA



**ESCANÉAME**

GUÍA PROGRAMACIÓN  
SECUNDARIA



**ESCANÉAME**

GUÍA PROGRAMACIÓN  
BACHILLERATO

## Aprobada la Oferta de Empleo Público Docente 2023

La oferta aprobada para maestros y profesores de Secundaria, FP y Régimen Especial supone el 100% de la tasa de reposición de 2022 y, tal y como establece la normativa, puede convocarse hasta el año 2026 inclusive, en el marco de procedimientos ordinarios de concurso-oposición, ajenos al proceso extraordinario de estabilización que culmina en 2024. En consecuencia, estas plazas tendrán reflejo en las convocatorias de concurso-oposición de los años 2025 y 2026.

El Consejo de Gobierno aprobó, el pasado 10 de octubre, la Oferta de Empleo Público Docente del año 2023, compuesta

por 2.933 plazas de 80 especialidades distintas. Del total de puestos de ingreso, 1.815 son para el cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, 1.000 para Maestros, 60 para Profesores especialistas en sectores singulares de Formación Profesional, 45 para Profesores de Música y Artes Escénicas, 10 para Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas y 3 para Catedráticos de Música y Artes Escénicas.

Del total de plazas ofertadas se reservará un cupo no inferior al 10% para personas con grado de discapacidad igual o superior al 33%.

## Indicadores sobre el estado del sistema educativo en España y Andalucía

El pasado 28 de septiembre, la Asociación de Empresarios de Sur de España Cesur, presentó en Sevilla, a través del Círculo de Economía y Sociedad (CEYS), el informe anual 'Indicadores sobre el estado del sistema educativo en España y Andalucía', con datos correspondientes al curso 2021/22. Intervinieron en el acto, al que asistió una representación de ANPE, el vicepresidente ejecutivo de Cesur, Fernando Seco, y el presidente de la Fundación Europea Sociedad y Educación, Miguel Ángel Sancho.

Una de las ventajas de dicho informe para el análisis del sistema educativo es que los datos están desagregados por comunidades autónomas, a diferencia de los de la OCDE.

El documento, elaborado por los expertos de la Fundación Europea Sociedad y Educación, analiza la situación y evolución del sistema educativo a través de cuatro aspectos fundamentales: escolarización, recursos, resultados y empleabilidad, pudiendo constatar una tendencia a la mejora en el transcurso de la última década.

Conforme a los datos expuestos, Andalucía es la comunidad autónoma con mayor volumen de alumnado escolarizado, y la cuarta con mayor porcentaje de estudiantes en centros públicos.

Uno de los problemas fundamentales detectados en el sistema andaluz se refiere a la tasa de idoneidad (porcentaje de alumnos escolarizados en el nivel educativo propio de su edad) al iniciar y terminar la ESO. Mientras al iniciarla, esta tasa es del 86,9%, séptima más alta de España, al llegar al último curso es la tercera más baja, siendo del 69,9%.

Íntima relación con el problema anterior es el de la tasa bruta de titulación en la ESO, del 80,2%, dos puntos por debajo de la media nacional, según datos referidos al curso 2020/21 y que suponen, no obstante, una sensible mejora respecto al 73,1% que se experimentaba diez años antes.



Esta tasa de titulación disminuye aún más en la educación secundaria postobligatoria (Bachillerato o FP de grado medio), hasta sólo el 72,9%. Una educación secundaria postobligatoria, cuya tasa neta de escolarización es la tercera más baja del país con sólo un 79,7% entre los jóvenes de 17 años de edad.

En contraste, hay que reseñar el nivel de éxito alcanzado por el alumnado matriculado en ciclos formativos de grado superior, del 78,8%, tercera más alta de España tras Navarra y el País Vasco y cinco puntos por encima de la media nacional. Unos datos muy superiores a los de los bajos índices de titulación en FP básica y de grado medio, con el 52,2% y 62,8% respectivamente.

Tanto los datos de fracaso escolar en la ESO, como en los estudios básicos y medios de la FP, se reflejan en el abandono educativo temprano, que no obstante experimenta una tendencia a la mejora. La tasa del 15,3% del año 2022 supone una evolución positiva frente al 17,7% de 2021, pese a lo cual sigue por encima de la media española, del 15,3% y muy por encima del objetivo europeo del 9%.

Por último, y respecto a la empleabilidad, nuestra tasa de población menor de 30 años que ni estudia ni trabaja sigue siendo una de las más elevadas de España, con un 16,6%, pese a haber disminuido sustancialmente en la última década. A esta problemática se une que estemos a la cabeza, entre el conjunto de las comunidades autónomas, en tasas de paro entre la población de 25 a 64 años, por nivel educativo.



## Información Sindical

## Fase de prácticas de las oposiciones a cuerpos docentes 2023 en Andalucía

La Resolución de 13 de septiembre de 2023, de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, por la que se regula la organización de la fase de prácticas del personal seleccionado en el procedimiento selectivo para el ingreso convocado por Orden de 6 de marzo de 2023, se ha publicado en el BOJA del 19 de septiembre de 2023. A continuación se exponen los aspectos fundamentales de la Resolución:

**REALIZACIÓN DE LA FASE DE PRÁCTICAS**

Deberá realizar la fase de prácticas el personal seleccionado y nombrado provisionalmente como funcionario en prácticas que figura en el Anexo I de la Orden de 28 de julio de 2023 (BOJA 09-08-2023).

**DURACIÓN DE LA FASE DE PRÁCTICAS**

La fase de prácticas tendrá una duración de un curso académico. Serán necesarios para su valoración, al menos, cuatro meses de servicios efectivos, comenzando el cómputo temporal al inicio del curso académico 2023/2024. No obstante, en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento, las mujeres afectadas deberán contar, al menos, con tres meses y un día de servicios efectivos para la valoración de la referida fase de prácticas.

**COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN DE CENTROS Y DE LAS COMISIONES PROVINCIALES DE COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA FASE DE PRÁCTICAS****Comisiones de evaluación de centros:**

a) Presidencia: El Inspector o la Inspectora de referencia o, en su caso, cualquier otro perteneciente al Servicio Territorial de Inspección.

b) Vocales:

- Director o Directora del centro.

- Personal funcionario de carrera que ejerza la tutoría del personal en prácticas.

**Comisiones provinciales de coordinación y seguimiento de la fase de prácticas:**

a) Presidencia: El Jefe o la Jefa del Servicio Provincial de Inspección de Educación.

b) Vocales:

- El Jefe o la Jefa del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Delegación Territorial correspondiente o persona en quien delegue.

- El Coordinador o la Coordinadora Provincial de Formación del Profesorado.

- El Inspector o la Inspectora responsable del grupo de trabajo de la evaluación de la práctica docente.

**CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES DE LA FASE DE PRÁCTICAS**

Una vez efectuado el nombramiento de los miembros de las comisiones de evaluación de centros y de las comisiones provinciales de coordinación de la fase de prácticas, quienes ostenten la presidencia de las mismas, convocarán una primera sesión para constituirse antes del 10 de noviembre de 2023.

**DESARROLLO DE LA FASE DE PRÁCTICAS**

El personal funcionario en prácticas tendrá como tutor o tutora de las prácticas a un funcionario o funcionaria de carrera, en la medida de lo posible, del mismo cuerpo y especialidad de las personas seleccionadas, o de un área de conocimiento afín y, preferentemente, que se encuentre desempeñando la jefatura de departamento didáctico correspondiente.

De no existir en el centro personal del mismo cuerpo y especialidad de las personas seleccionadas, o de un área de conocimiento afín,

podrá ejercer la tutoría la persona titular de la Jefatura de Estudios.

Durante el mes de noviembre de 2023, el personal funcionario en prácticas mantendrá una reunión de trabajo con las comisiones de evaluación de centros a la que podrán asistir, en el caso de que se estimase necesario, miembros de la red asesora de formación para tratar todos aquellos aspectos relacionados con el desarrollo de la fase de prácticas.

El personal funcionario en prácticas deberá realizar durante el período de prácticas las siguientes actuaciones:

**1.- Proyecto de trabajo** para un grupo aula de elaboración personal e individual, que deberá estar en coherencia con la práctica docente en el aula, y enmarcado en la labor del equipo docente. El citado proyecto incluirá las siguientes cuestiones:

a) Fundamentos pedagógicos y su relación con el Plan de centro y el Proyecto educativo del centro en el que se realizan las prácticas.

b) Referencias al marco normativo que desarrolla el currículo y a la organización escolar de la correspondiente etapa educativa en Andalucía.

c) Adaptación al contexto del centro y especialmente del aula.

d) Propuesta didáctica específica dirigida a un grupo de alumnos y alumnas o a un aula, en el marco de la programación didáctica del órgano de coordinación docente correspondiente.

e) Actividades que han de realizarse conjuntamente con el equipo docente y con el alumnado, haciendo especial referencia a las actividades complementarias y, en su caso, a la tutoría del grupo.

El referido proyecto se entregará y registrará en el centro donde el personal realice las prácticas, y se remitirá electrónicamente a la presidencia de la comisión de evaluación del centro que corresponda antes del 20 de diciembre de 2023.

**2.- Cursos de formación.** El personal funcionario en prácticas deberá participar, con carácter obligatorio, en dos cursos de formación:

**Curso de formación de funcionarios en prácticas.** Los contenidos básicos del curso de formación se organizarán en los siguientes ámbitos:

I. Organización educativa.

II. Gestión del currículo:

III. Competencia digital docente como medio para generar conocimiento en el alumnado.

IV. Desarrollo profesional: identidad docente, orientación a la calidad, aprendizaje a lo largo de la vida. Coordinación con el resto de profesionales que intervienen con el alumnado.

Esta formación se realizará en modalidad semipresencial, alternando sesiones presenciales con la realización de tareas en el Aula Virtual de Formación del Profesorado. El curso tendrá una duración total de 50 horas, de las cuales 15 de ellas serán presenciales, y su participación, tanto en las sesiones presenciales como en la elaboración de tareas será obligatoria.

Al finalizar el curso, los centros de profesorado responsables de la actividad emitirán un acta en la que conste la relación del personal funcionario en prácticas que lo ha superado y que no lo ha superado. Dicha acta se facilitará a la correspondiente coordinación provincial de formación en la primera quincena de mayo de 2024.

**Curso de Iniciación a la prevención de riesgos laborales en la docencia.**

La finalidad de este curso es ofrecer una formación inicial y básica sobre los riesgos generales y específicos del trabajo docente y las medidas que se pueden tomar para evitarlas. Esta formación se realizará en modalidad on-line en el Aula Virtual de Formación del Profesorado. El curso tendrá una duración de 10 horas y los funcionarios y funcionarias en prácticas deberán participar en la convocatoria de los centros de profesorado que se les comunique.

## Información Sindical

Una vez finalizado el curso los centros del profesorado emitirán un acta en la que conste la relación del personal funcionario en prácticas que lo ha superado y que no lo ha superado. Los participantes obtendrán certificación del curso, que se incluirá en su historial formativo.

**3.- Memoria final.** El personal funcionario en prácticas elaborará una memoria final que consistirá en la descripción de las actividades realizadas durante la fase de prácticas así como en la valoración personal del desarrollo de dicha fase. La memoria se entregará y registrará en el centro donde realice las prácticas antes del 30 de abril de 2024, para su inclusión en el informe final, y se remitirá por vía electrónica a la presidencia de la correspondiente comisión de evaluación de centro.

**EVALUACIÓN DE LA FASE DE PRÁCTICAS**

En el mes de mayo de 2024, la presidencia de cada una de las comisiones de evaluación de centros convocará a sus miembros para estudiar y valorar la documentación presentada por el personal funcionario en prácticas y el contenido de los diferentes informes.

Se considerará como criterio básico para la calificación del citado personal poseer las capacidades personales y la competencia profesional necesarias para liderar de forma autónoma la dinámica del aula y desarrollar adecuadamente el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado dentro del marco normativo de la Administración educativa andaluza.

Las comisiones de evaluación de centros otorgarán la calificación de «apto» o «no apto».

La calificación de «no apto» deberá motivarse mediante un informe detallado que se adjuntará al acta de calificación final.

Dichas comisiones de centro se basarán para la calificación en los siguientes extremos:

a) Informe de evaluación de la Inspección educativa sobre la aptitud para la docencia.

b) Informe de la Dirección del centro.

c) Informe del tutor o tutora de prácticas.

d) Valoración del proyecto de trabajo y de la memoria final.

e) Certificación de los Centros de Profesorado de haber superado los dos cursos de formación.

Los informes mencionados en los apartados a), b) y c) tendrán

especial relevancia en la calificación del personal en prácticas, debiéndose motivar la calificación de «no apto». En cualquier caso, para la superación de la fase de prácticas, el informe sobre la aptitud para la docencia tendrá especial relevancia.

Las actas para la emisión de la calificación del personal en prácticas serán firmadas por los miembros asistentes a la reunión de evaluación y se remitirán antes del 1 de junio de 2024, por las comisiones de evaluación de centros a las comisiones provinciales de coordinación y seguimiento, para su posterior traslado a la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, antes del 15 de junio de 2024.

Por otra parte, la presidencia de las comisiones provinciales de coordinación convocará una reunión en la primera semana del mes de junio de 2024, para elaborar el informe final.

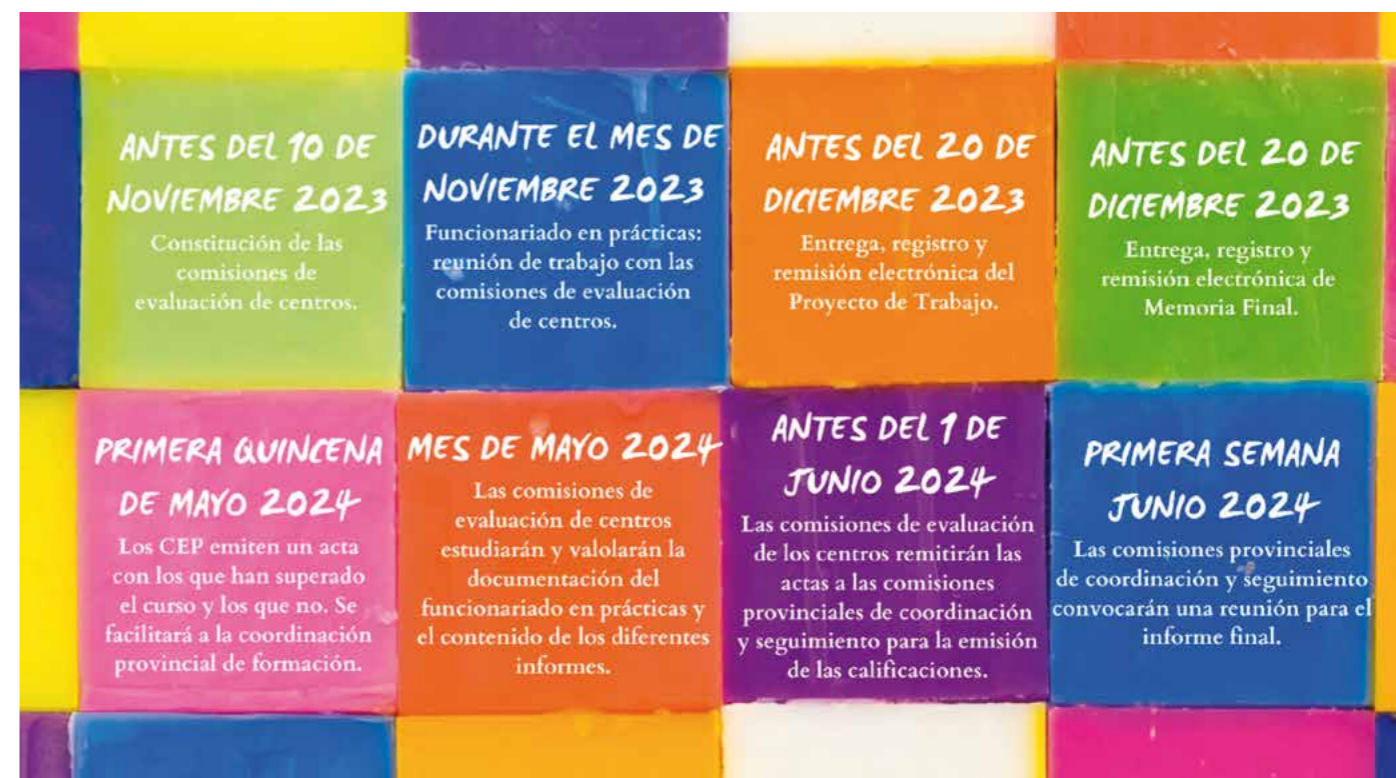
En los supuestos de que personas en prácticas concluyan el período mínimo de cuatro meses o de tres meses y un día en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento, con posterioridad al 15 de junio de 2024, la referida remisión se llevará a cabo una vez finalizado la totalidad del período de prácticas y, en todo caso, antes del 30 de junio de 2024.

En el caso de que alguna persona en prácticas obtenga la calificación de «no apto», la comisión de evaluación de centro deberá emitir un informe motivado y detallado sobre tal calificación, que deberá basarse en los informes preceptivos, y que se adjuntará al acta de calificación final.

**REPETICIÓN DE LA FASE DE PRÁCTICAS**

El personal funcionario en prácticas que no haya completado el período mínimo de cuatro meses o de tres meses y un día en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento, o no hayan sido calificados como «aptos» en el curso 2023/2024, tendrán que incorporarse para realizar dicha fase de prácticas, por una sola vez, durante el curso 2024/2025. De resultar aptos en este último curso escolar, ocuparán el lugar siguiente al de la última persona seleccionada en su especialidad de su promoción.

Asimismo, el personal que no se incorpore a la fase de prácticas o sea declarado no apto por segunda vez, perderá todos los derechos a su nombramiento como funcionario o funcionaria de carrera.



## Información Sindical

## Por una Formación Profesional pública moderna y competitiva

En los últimos años, la Formación Profesional (FP) ha experimentado un auge en España como una vía educativa valorada y altamente relevante para la empleabilidad de los estudiantes. La FP es esencial para preparar a los jóvenes y adultos para el mercado laboral, proporcionándoles habilidades técnicas y conocimientos específicos. La disponibilidad de ciclos formativos en la FP pública es fundamental para garantizar que esta opción educativa sea accesible para todos, independientemente de sus recursos económicos.

Sin embargo, en el contexto de Andalucía, la falta de inversión y la dotación insuficiente de ciclos formativos públicos genera una creciente preocupación, ya que la escasa oferta no satisface la demanda y esto favorece que la balanza se incline hacia los centros privados, que prosperan a expensas de la educación pública.

Durante el presente curso y según datos facilitados por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, se han ofertado un total de 165.859 plazas de nuevo ingreso, de las cuales 21.828 son en la modalidad dual, en la que el aprendizaje se realiza tanto en los centros docentes como en empresas cuya actividad está relacionada con el perfil profesional.

En concreto, se han producido 255 nuevas autorizaciones en este curso, repartidas en 36 ciclos formativos de Grado Básico; 3 programas específicos de Formación Profesional Básica; 78 de Grado Medio; 122 de Grado Superior y 16 cursos de Especialización.

Respecto a la Formación Profesional Dual, actualmente se cursan 1.035 ciclos de un total de 3.676, el 28,22% del total.

Aun así, la escasa oferta de plazas en los ciclos formativos públicos, en comparación con la demanda creciente, sigue generando largas listas de espera, obligando a muchos estudiantes a optar por centros privados, donde a menudo se les cobra matrículas significativamente altas. Esto no solo aumenta la carga económica para las familias, sino que también crea desigualdades en el acceso a una educación en equidad, pública y de calidad.

Pero no es sólo la escasa oferta: la insuficiencia de recursos para estas enseñanzas también se refleja en la falta de infraestructuras adecuadas y equipamiento actualizado en los centros públicos. Mientras que los centros privados pueden invertir en tecnología moderna y aulas bien equipadas, los centros públicos luchan por mantenerse al día. Esto afecta negativamente a la calidad de la educación y a la preparación de los estudiantes para los desafíos del mundo laboral.

En ANPE vemos con preocupación esta situación, ya que la falta de recursos en los ciclos formativos públicos dificulta la labor docente y perjudica la calidad de la educación que se ofrece a los



estudiantes. Este problema no es nuevo, pero la ampliación de la oferta de ciclos sin la dotación adecuada agrava la situación y tiene repercusiones significativas en el sistema educativo andaluz.

Una de las principales consecuencias de la falta de dotación es la sobrecarga de trabajo para el personal docente. La preparación de material didáctico, la actualización de equipos y la organización de actividades requieren recursos financieros y tiempo. Cuando estos recursos no están disponibles, los docentes se ven obligados a hacer malabarismos para mantener la calidad de la enseñanza, lo que puede llevar al agotamiento y a la insatisfacción laboral.

Además, la escasa dotación también tiene un impacto directo en el alumnado. La falta de material, equipos obsoletos o la ausencia de recursos digitales pueden limitar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes. Esto es especialmente preocupante en una era en la que las habilidades técnicas y tecnológicas son cruciales para el éxito en el mercado laboral.

Desde ANPE, en conclusión, abogamos por un aumento de la oferta educativa pública que dé respuesta a la creciente demanda de estas enseñanzas, así como una inversión adecuada en los ciclos formativos. Esto implica la asignación de recursos financieros para la actualización de infraestructuras, la adquisición de equipamiento moderno y la formación continua del personal docente. Solo mediante esta inversión se podrá garantizar que la educación pública en Andalucía sea una opción competitiva y de calidad para los estudiantes.

## Información Sindical

## La enfermera escolar en los centros educativos andaluces: una necesidad para todos

A finales del pasado mes de agosto, se procedió a la firma de un Protocolo de colaboración entre la Consejería de Salud y Consumo y la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, con la intención de una mejora de la atención en los centros educativos y, de forma continuada, a niños y jóvenes que padecen enfermedades crónicas complejas o que están en situación de cuidados paliativos.

Este protocolo relativo a las necesidades de salud del alumnado recoge, además, indicaciones para elaborar planes individualizados que garanticen la escolarización segura, e incluye también la actuación ante posibles casos de emergencia, con el propósito de asegurar un sistema de comunicación rápido y fluido.

Por último, el Protocolo prevé el asesoramiento, por parte de los responsables de salud, a los alumnos, profesorado y familias acerca de medidas y pautas sanitarias.

Para ANPE, la enfermera escolar, además de la labor asistencial y de promoción de hábitos de vida saludable entre el alumnado, liberaría al profesorado de la imposición de proporcionar una atención sanitaria para la cual ni está formado, ni tiene competencias. Aún más: favorecería la conciliación, evitando por un lado el absentismo laboral de los progenitores que se ven obligados a acudir al centro educativo para atender a sus hijos e hijas y, por otro lado, el absentismo escolar del propio alumnado. Cabe decir que hasta la propia OMS se muestra favorable a la incorporación del servicio de enfermería escolar en los centros educativos.

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 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.

La dotación de enfermeras escolares aportaría 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 requieran la administración de tratamientos, como los que necesiten un control de la alimentación (como alérgicos, celíacos e intolerantes) y, en general, para garantizar asistencia sanitaria en caso de accidentes.

***¡Por tu Salud, por tu Escuela,  
Sí, a la Enfermer@ Escolar!***

**Enfermera escolar**  
Para cuidar, educar y proteger la salud de la infancia

PLATAFORMA ESTATAL ENFERMERA ESCOLAR

Su salud, tu tranquilidad  
www.enfermeraescolary.es

SASE Sindicato de Enfermería  
foto: espafol de pacientes  
ANPE

Somos la  
Primera Fuerza Sindical  
de la Educación Pública



## ANPE exige la negociación de un acuerdo sobre plantillas, horarios y ratios

Desde ANPE, como sindicato mayoritario del profesorado de la enseñanza pública, creemos que ha llegado de afrontar algunos de los grandes problemas del sistema educativo andaluz.

En el presente curso, la Consejería de Desarrollo Educativo y FP ha dispuesto un incremento de plantilla de 1.235 cupos para refuerzo pedagógico, financiados a cargo de los presupuestos autonómicos y de cuantía inferior a los 1.700 asignados el curso anterior. Por otra parte, y con cargo a los fondos europeos, se incrementan 212 cupos de maestros de las especialidades de AL y PT.

Desde ANPE, consideramos que este esfuerzo es insuficiente, teniendo en cuenta el volumen de nuestra plantilla docente y los buenos resultados que la dotación extraordinaria de profesorado ha dado en los últimos cursos, en atención a la diversidad y prevención del abandono escolar.

Además, entendemos que gran parte de los 1.235 cupos de refuerzo pedagógico no se han asignado en realidad a tal función, sino que se han utilizado, durante su cobertura en el mes de septiembre, para tapar otras carencias estructurales de plantilla.

Por otra parte, no dejamos de insistir en la necesidad de una reducción del horario lectivo semanal del profesorado de Infantil y Primaria a 23 horas, así como en que no se desborde



# HORARIO LECTIVO DOCENTE

Previsión para el curso 2023/2024

	PRIMARIA	SECUNDARIA
Ceuta y Melilla	25	20
Galicia	25	20
Madrid	25	20
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>25</b>	<b>18</b>
Asturias	25	18
Castilla-La Mancha	24	20
Aragón	24	19
Murcia	24	19
Baleares	24	18,5
Cantabria	24	18
Extremadura	24	18
Castilla y León	24	17-19
<b>MEDIA DEL ESTADO</b>	<b>23,9</b>	<b>18,5</b>
Canarias	23	18
Comunidad Valenciana	23	18
La Rioja	23	18
Navarra	23	18
País Vasco	23	17,5

el máximo de 18 horas para el profesorado de otras enseñanzas, como prevé la Ley 4/2019 de mejora de las condiciones para el desarrollo de la docencia, de rango estatal.

Por último, exigimos el estricto cumplimiento de los máximos legalmente establecidos para las ratios, sin desbordes excepcionales, y la disminución progresiva de las ratios actuales aprovechando la disminución coyuntural de alumnado, evitando también la supresión de unidades, que se ceba especialmente con el sistema público.

Por todo ello, ANPE insta a la Consejería a la negociación de un acuerdo sobre incremento de plantillas docentes que se consolide de manera estructural en el sistema y que satisfaga tanto las necesidades reales de refuerzo pedagógico, orientación del alumnado y atención a la diversidad —con mayor dotación de profesorado de educación especial y mejora de sus condiciones laborales, precarizadas a menudo por itinerancias forzosas—, como las reivindicaciones del conjunto del profesorado acerca de la reducción de su horario lectivo semanal y la disminución de las ratios en las aulas.



Comunidad Autónoma	Ratio 3 años Infantil	Ratio 4 años Infantil	Ratio 5 años Infantil	Ratio 1º EP	Ratio 2º EP	Ratio 3º EP	Ratio 4º EP	Ratio 5º EP	Ratio 6º EP	Ratio 1º ESO	Ratio 2º ESO	Ratio 3º ESO	Ratio 4º ESO	Ratio 1º Bach.	Ratio 2º Bach.
Andalucía	25	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	35	35
Aragón	22	22	22	22	22	22	22	22	22	27	27	27	27	30	30
Asturias	23	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	35	35
Canarias	20	23	23	25	26	25	25	25	25	27	27	30	30	30	30
Cantabria	20	20	20	20	25	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30
Castilla la Mancha	22	22	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	32	35
Castilla y León	22	22	25	22	22	25	25	25	25	27	27	30	30	32	32
Cataluña	20	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	35	35
Comunidad Valenciana	25	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	35	35
Extremadura	22	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	35	35
Galicia	25	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	35	35
Islas Baleares	20	20	20	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	35	35
La Rioja	20	20	20	25	25	25	25	25	25	28	29	30	30	35	35
Madrid	20	20	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	35	35
Murcia	22	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	35	35
Navarra	25	25	25	25	25	25	25	25	25	30	30	30	30	33	33



Por la bajada de **RATIOS** en todos los niveles educativos

## ANPE, por el desarrollo normativo de la Ley de Autoridad del Profesorado

Más de dos años han transcurrido desde la publicación en BOJA de la Ley 3/2021, de 26 de julio, de Reconocimiento de Autoridad del Profesorado, a cuya aprobación se llegó tras un largo proceso de concienciación de las instancias políticas y judiciales, que ANPE abanderó durante años en solitario, antes de que otros muchos se sumaran al carro de tan justa reivindicación.

Como hemos manifestado recientemente, ante una opinión pública conmovida por el suceso en el que varios profesores y alumnos de un instituto de Jerez de la Frontera resultaron heridos por la agresión con arma blanca perpetrada por uno de los estudiantes del centro, entre las estrategias de prevención de este tipo de situaciones, debe ocupar un lugar esencial "la urgente necesidad de desarrollo normativo de la Ley de Autoridad del Profesorado".

ANPE ha defendido siempre que la autoridad del profesorado es un elemento básico del proceso educativo. Educar implica establecer una relación enriquecedora y compleja que se da entre personas iguales en dignidad, pero situadas en distintos niveles de responsabilidad. Sin embargo, la autoridad de los docentes ha estado muy cuestionada durante las últimas décadas, tal vez porque se ha querido impregnar de un carácter peyorativo a conceptos como la autoridad, la disciplina y el respeto, que nosotros consideramos perfectamente compatibles con una escuela democrática e inclusiva.

Como ya expresamos en el momento de la aprobación de esta ley por una amplia mayoría en la cámara parlamentaria andaluza, su publicación no sólo suponía un premio a la ingrata labor que en su momento iniciamos en solitario ante el escepticismo de muchos sectores, sino que la entendíamos como un punto de partida hacia su desarrollo normativo en el que pretendíamos intervenir activamente.

Tras el largo paréntesis abierto desde su publicación oficial, el 30 de julio de 2021, la Consejería de Desarrollo Educativo y FP no ha facilitado para la negociación, hasta principios del presente otoño, un borrador de Decreto que desarrolle los siguientes aspectos de la Ley de Reconocimiento de Autoridad del Profesorado:

Para ANPE, este retraso en el desarrollo de la Ley es injustificable y no puede demorarse más. De cara al proceso negociador, que esperamos se haya abierto a la hora de llegar esta revista a tus manos, defenderemos, entre otras cuestiones:

- Una asistencia jurídica y psicológica efectiva para los docentes que son víctimas de situaciones de acoso y violencia.
- El derecho de los docentes para, en el ámbito de sus competencias, imponer medidas correctivas de manera inmediata, proporcionada y eficaz.
- La intervención inmediata de la Administración en casos que pudieran ser constitutivos de infracción penal, para la adopción de medidas cautelares oportunas y puesta en conocimiento del Ministerio Fiscal.
- El impulso, por parte de la Administración educativa, de los mecanismos necesarios para facilitar la labor del profesorado y su reconocimiento y prestigio social.
- El establecimiento de protocolos ágiles que ofrezcan mecanismos de actuación útiles para el profesorado, en casos de acoso o agresión.




**El PROFESORADO en Andalucía es AUTORIDAD.**

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



## Convenio de Religión


El pasado 13 de septiembre, se reunió la Comisión de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo del Profesorado de Religión.

El objetivo de esta reunión, solicitada por los sindicatos firmantes, era analizar las adjudicaciones del profesorado de religión de secundaria para el curso 2023-2024.

La valoración general es positiva: hemos avanzado en los tiempos de la adjudicación, lo que permite que todo el profesorado pueda estar en sus centros antes del inicio del curso escolar. Asimismo, la aplicación de los artículos 24 y 25 del Convenio (horquillas horarias e itinerancias) han permitido que el profesorado pueda ajustar los horarios y la mayoría estar contratado a jornada completa, aunque quedan pendientes en algunas provincias la adjudicación de algunos lotes, agrupando horas sueltas y vacantes. La adjudicación definitiva de la Delegación Territorial de Sevilla ha generado algunas dificultades que han llevado a que algunos profesores hayan planteado recursos a la Consejería. Los responsables de la administración educativa se han comprometido a revisar dicha adjudicación, subsanar los posibles errores y resolver lo antes posible, de manera que el curso pueda iniciarse con normalidad.

En otro orden de cosas, la Consejería informó que el profesorado de religión que está incluido en otras bolsas docentes de diferentes especialidades, ya puede visualizar su lugar en la bolsa, lo que hasta ahora no era posible. ANPE había solicitado en diferentes momentos que se solucionase esta situación, y ya es una realidad. ANPE solicitó, además, información de la situación actual de las transferencias del profesorado de religión de primaria. La Consejería informó que está pendiente de la reunión de la Comisión Mixta de Transferencias del Gobierno estatal. Dado que es un tema que no depende de Educación sino de Presidencia y que el Gobierno está en funciones, no se puede avanzar en este momento. La Consejería ha quedado comprometida para convocar nuevamente a la Comisión de seguimiento del Convenio en la segunda quincena de octubre, para abordar diferentes asuntos importantes como: rebarefacción

**CONVENIO COLECTIVO DEL PROFESORADO DE RELIGIÓN**




de todo el profesorado, unificación de criterios para la publicación de los listados provinciales, revisión de los criterios de adjudicación y avanzar hacia un acuerdo de jubilación parcial con contrato de relevo. Estaremos atentos y os seguiremos informando.



**ACUERDO RETRIBUTIVO**

**Equiparación Salarial**

✓ Hemos conseguido nuestro objetivo



“ En septiembre y conforme a las condiciones pactadas, se inicia el segundo tramo de la equiparación salarial de los docentes andaluces a la media del Estado. ”

GRUPO	CANTIDAD MENSUAL EN 14 PAGAS	CANTIDAD ANUAL
A1	165 €	2.310 €
A2	145 €	2.030 €

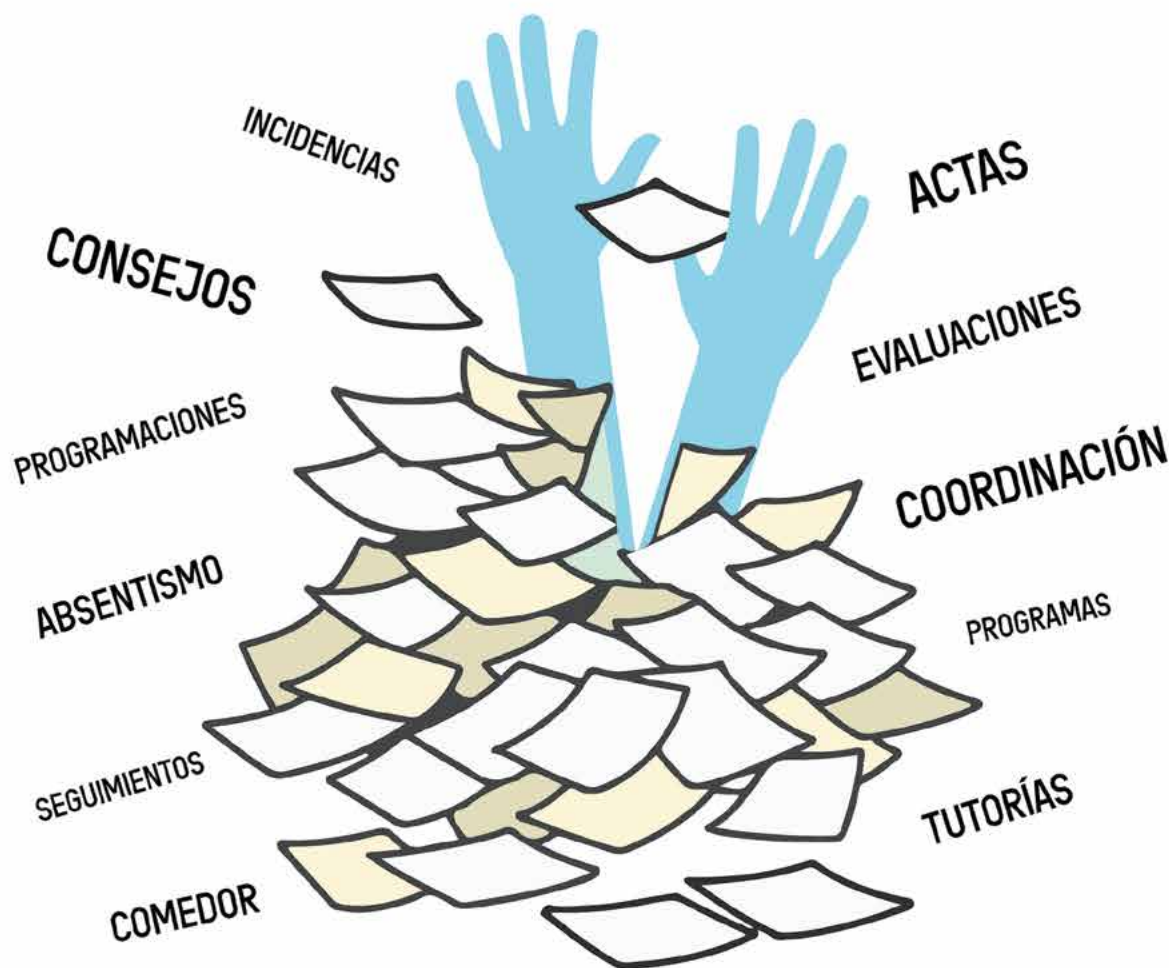
Septiembre 2022: A1: 49,5 €, A2: 43,5 €

Septiembre 2023: A1: 49,5 €, A2: 43,5 €

Septiembre 2024: A1: 66 €, A2: 58 €



# + docencia - burocracia



**¡ESTABILIDAD NORMATIVA Y MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PROFESORADO!**

**ANPE exige:**

- Aumento de las plantillas docentes
- Reducción de horas lectivas para dedicar a coordinación y acción tutorial
- Bajada de ratios

