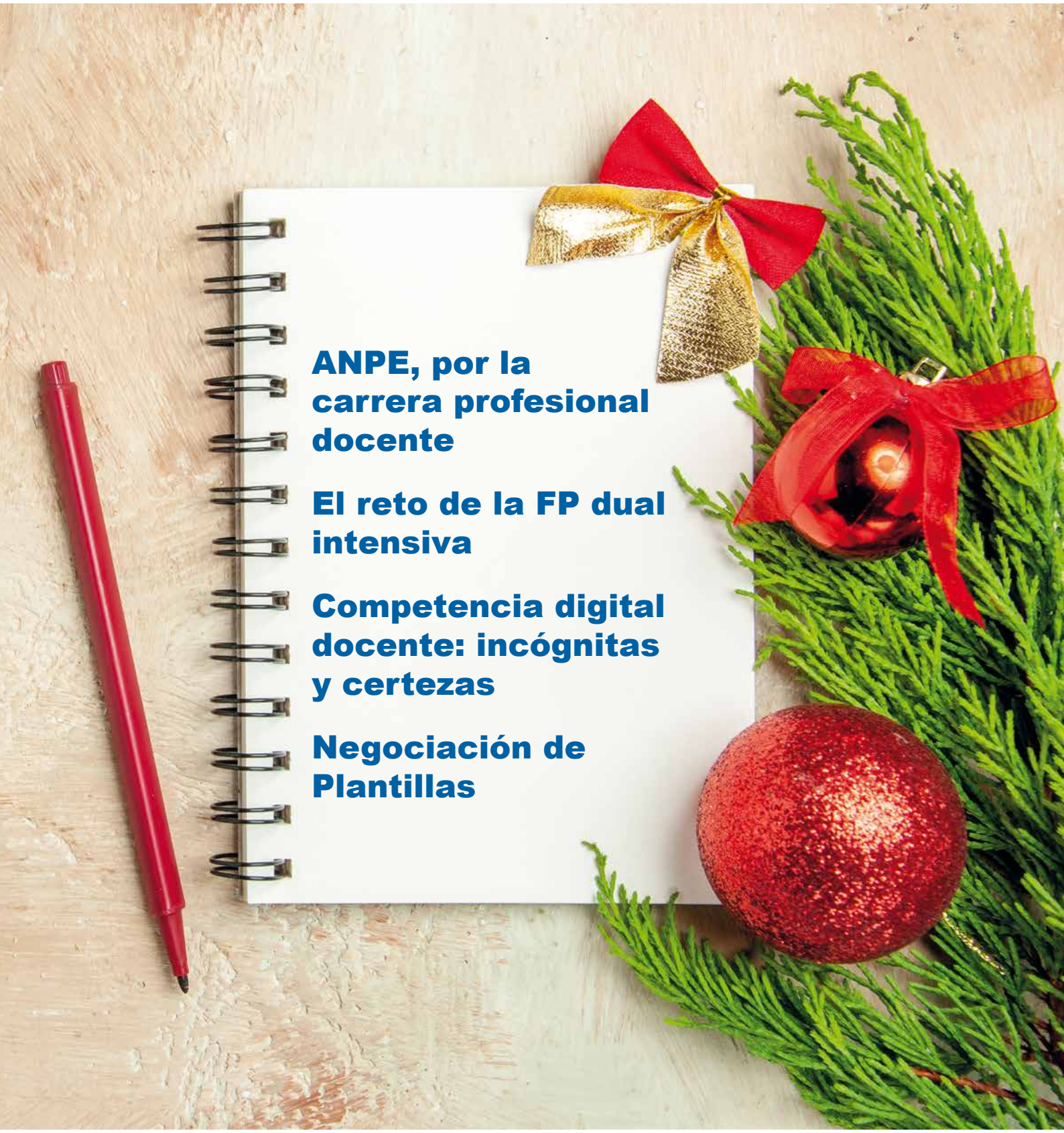
REVISTA PROFESIONAL

ANPE ANDALUCÍA

Diciembre 2023 • Suplemento a la revista ANPE nº620 • Andalucía F.C. Nº 22/12

ANPE
SINDICATO INDEPENDIENTE



ANPE, por la carrera profesional docente

El reto de la FP dual intensiva

Competencia digital docente: incógnitas y certezas

Negociación de Plantillas

ANPE SINDICATO INDEPENDIENTE ANDALUCÍA

ANPE-ANDALUCÍA 213

SUPLEMENTO
a la revista ANPE nº 620
Diciembre 2023
PRENSA PROFESIONAL

Director
Francisco Padilla Ruíz

Redactor Jefe
Antonio Brea Balsera

Consejo de Redacción
Mª José Blanco García
Pedro Romero Pérez
Fco. Solano Luque Espinosa
Guillermo Hernández Becerra
José Mª Cuadrado Montañez

Redacción, Edición y Administración
ANPE-ANDALUCÍA
C/ Millán de Priego, 5 - 1º
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

Editorial

CONSIDERACIONES ANTE EL NUEVO AÑO

A la hora de redactar estas líneas, nos encontramos en la proximidad de esas merecidas vacaciones escolares de Navidad que esperamos disfrutes en la compañía de tus seres queridos.

Desde la responsabilidad que supone nuestra condición de primera fuerza del profesorado de la enseñanza pública no universitaria a nivel estatal, muchos son los retos que nos esperan a la vuelta de estos días de pausa, de cara al nuevo año 2024. Entre otros, el sostenimiento de nuestra reiterada petición en el tiempo, de un generoso esfuerzo, por parte de las administraciones públicas, en la creación de empleo docente como apuesta de futuro por la Educación.

En un contexto de culminación del proceso extraordinario de estabilización de plantillas docentes, desde ANPE apostamos por un incremento global de la plantilla de profesorado de centros públicos dependientes de la Junta de Andalucía, a través de una negociación que conduzca a un acuerdo con vocación de permanencia y cuyas medidas se consoliden de forma estructural.

Un incremento que defendemos, justificándolo en tres demandas básicas en nuestra acción sindical:

Por un lado, la reducción de ratios por la que hemos trabajado tan intensamente en los últimos tiempos, logrando llevar una ILP al Parlamento de Andalucía que lamentablemente no obtuvo el apoyo suficiente por parte de la cámara. Un revés, este último, que no nos hace desistir en nuestro mencionado empeño de rebaja de las ratios como principal antídoto a la supresión de unidades escolares que tan negativamente afecta a los centros públicos.

Por otro, la disminución del horario lectivo semanal del profesorado, a 23 horas en el caso de los maestros que imparten enseñanzas de Infantil, Primaria y Educación Especial y a un máximo de 18 horas para el resto de docentes, conforme a la recomendación que la propia normativa estatal establece para el conjunto de administraciones educativas.

Y en tercer lugar, el desarrollo de una adecuada respuesta a las crecientes necesidades de atención a la diversidad del alumnado, potenciando en particular aquellas especialidades docentes enfocadas a la orientación y a la atención del alumnado con necesidades educativas especiales.

El sistema educativo andaluz y su profesorado requieren indiscutiblemente estas mejoras, y desde ANPE las defenderemos con todos los medios a nuestro alcance, desde la coherencia, independencia y contrastada capacidad de negociación que nos caracteriza.

SUMARIO

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

Carta del Presidente

ANPE persigue un acuerdo de mejoras para el profesorado andaluz

Estamos concluyendo el primer trimestre del curso, un trimestre en el que ANPE, desde su independencia y como sindicato profesional más representativo, ha dirigido su acción sindical en nuestra comunidad de manera preferente hacia la negociación colectiva, apostando por el dialogo, la negociación y el acuerdo.

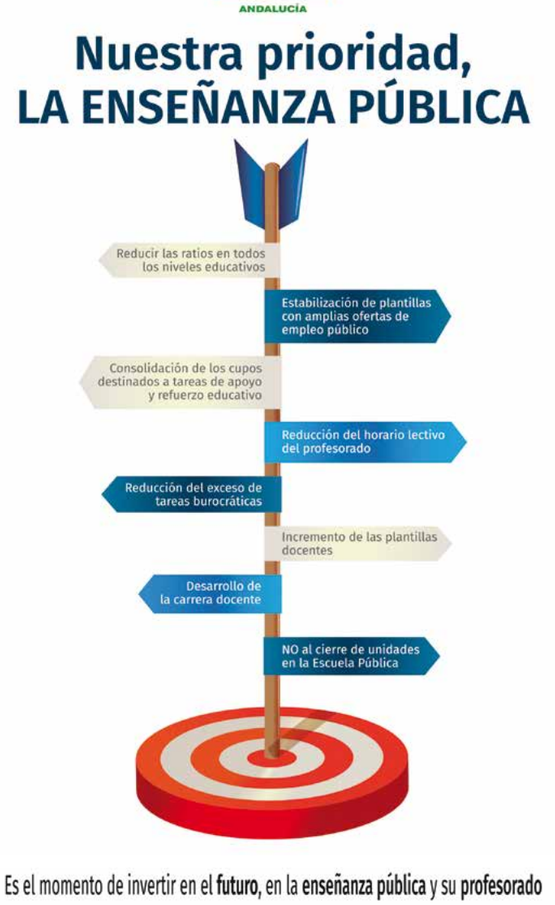
En este sentido hemos puesto las bases para centrar el proceso de negociación en tres grandes temas: reforzar la autoridad del profesorado a través de un Decreto específico que desarrolle la Ley de Autoridad, la reorganización de la FP en nuestra comunidad para adaptarla a la nueva legislación estatal y un aumento sustancial de plantillas docentes que se consoliden de manera estructural en nuestro sistema educativo.

En lo que se refiere a nuestra reivindicación sobre aumento de plantillas, demandamos un acuerdo de legislatura que permita un crecimiento de al menos el diez por ciento de la plantilla actual. Este incremento responde a la necesidad de dar respuesta a tres demandas:

- Por un lado, es necesaria una atención más individualizada del alumno, por lo que tenemos que trabajar en una disminución progresiva de ratios por aulas y centros. Asimismo, exigimos el estricto cumplimiento de los máximos legales establecidos para las ratios, evitando en todo caso la supresión de unidades que soporta de manera unilateral el sistema público.
- Por otra parte, es necesario plantear una reducción del horario lectivo del profesorado, que permita dedicar ese tiempo a tareas de coordinación, acción tutorial y programas educativos, entre otras. Hay que tener en cuenta que nuestra comunidad es la que soporta actualmente el horario lectivo más alto del Estado y que el propio Gobierno establecía en la Ley 4/2019 entre las medidas para la mejora de la docencia que *"Las Administraciones Públicas con competencias educativas podrán establecer, en su respectivo ámbito, la parte lectiva de la jornada semanal del personal docente que imparte enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en centros públicos, recomendándose con carácter ordinario un máximo de veintitrés horas en los centros de Educación Infantil, Primaria y Especial y un máximo de dieciocho horas en los centros que impartan el resto de enseñanzas de régimen general reguladas por dicha Ley Orgánica"*.
- Para terminar, es necesario potenciar la atención a la diversidad, mejorando el diagnóstico y atención de nuestros alumnos, bajando las ratios, tanto de aulas específicas de alumnos con necesidades de atención educativa, como de la ratio de los profesionales de Orientación, Audición y Lenguaje y Pedagogía Terapéutica. Para que nuestros alumnos puedan ser diagnosticados y atendidos de forma temprana y con calidad, necesitamos mayor número de especialistas que cuenten con unas condiciones dignas de trabajo, evitando que compartan centros de forma indiscriminada.

En cuanto al desarrollo normativo de la Ley de Autoridad, ANPE defenderá, en la negociación que tenga lugar en la Mesa Sectorial, la implicación de la Administración para que impulse los mecanismos necesarios que faciliten la labor del profesorado, estableciendo protocolos agiles y eficaces; garantías de una intervención inmediata en casos que pudieran ser constitutivos de delito; así como garantizar el derecho de los docentes a imponer medidas correctoras ágiles, inmediatas, proporcionadas y eficaces en casos de agresión, acompañadas de la asistencia jurídica y psicológica necesaria para los docentes víctimas de situaciones de acoso y violencia.

En lo referente a la FP, es necesario un proceso de negociación que la modernice y haga, adaptándola a la nueva Ley de Formación Profesional y los reales decretos de desarrollo de la misma. Tenemos un gran reto por delante para responder a la creciente demandas de puestos escolares por la sociedad andaluza y a las necesidades de adaptación de la nueva FP dual a las características del tejido empresarial andaluz.



ANPE-ANDALUCÍA presenta en Jaén el informe andaluz 2022/23 de El Defensor del Profesor.

Como cada curso, 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.

Las leyes educativas siguen sin dar respuesta a problemas que soportan a diario los docentes en los centros educativos, como situaciones de acoso, amenazas, falsas acusaciones y violencia física y psíquica.

Con un total de 134 casos atendidos durante el curso 2022-23, nuestro servicio ha atendido un total de 134 casos ocurridos en centros públicos. De ellos, un 6% corresponde al nivel de Educación Infantil, un 40% a la Educación Primaria, un 40 % a la ESO y el Bachillerato, un 7% a la FP y otro 7% a la Educación Permanente y Enseñanzas Artísticas y de Idiomas.

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 a los causados por el alumnado, destacan las dificultades para dar clase que suponen un 17%, las faltas de respeto y falsas acusaciones con otro 17% y las amenazas del alumnado que representan un 12%. En cuanto a los episodios de violencia física, si bien escasos afortunadamente, nos preocupa su naturaleza cada vez más agresiva, lo que genera una gran inquietud entre el colectivo docente.

Aunque disminuye el ciberacoso, por la prohibición por parte de los centros de uso de dispositivos móviles en las aulas, seguimos reclamando una actualización de la normativa que salvaguarde los derechos de imagen y protección de datos personales del profesorado.

- Respecto a las familias, llaman la atención los episodios de acoso y falsas acusaciones a los que someten a los docentes, que suponen en conjunto un 22%, así como las denuncias ante equipos directivos o la inspección educativa, que suponen un 13%.

Mantener ratios de alumnos tan altas por clase impide una atención más individualizada y personalizada al alumnado y sus familias, cuestionando estas últimas, de manera continua y desde una perspectiva sobreprotectora, la labor docente en aspectos como la metodología de trabajo, la gestión del aula y del tiempo.

- En el último bloque, hemos de aludir a los conflictos relacionados con el ámbito laboral como los relacionados con la aplicación de la normativa de organización y funcionamiento de los centros docentes (10%), aperturas de expedientes disciplinarios (2%) y problemas con la administración educativa en general (37%).

Cabe destacar el alto porcentaje que presentan los docentes con las dificultades en la aplicación del currículo escolar, derivadas del desarrollo tardío de la LOMLOE. A ello habría que añadir la falta de recursos humanos y materiales para atender la diversidad del alumnado, y de protocolos para abordar la salud mental y la gestión de emociones dentro y fuera del aula.

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 75%, mostrando además síntomas depresivos un 15%. Respecto al curso anterior sí que han disminuido los casos que han desembocado en baja médica, reduciéndose a tan sólo un 12%, lo que demuestra su gran esfuerzo por mantenerse activos en el aula.

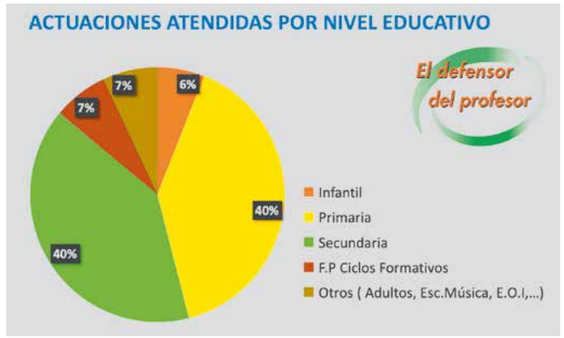
Todos estos datos son una muestra de las situaciones reales que nos encontramos en las aulas (carga burocrática, ratios elevadas, creciente número de alumnos con necesidades educativas especiales…) y que ponen a prueba la responsabilidad del docente, falto de un suficiente apoyo político y social.

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. Es primordial cuidar su salud física y emocional y mantener libres de todo tipo de violencia a los centros educativos.

Trabajamos para mejorar el reconocimiento social de los docentes y dar visibilidad a su trabajo diario con el objetivo de que la educación alcance el lugar que merece en nuestra sociedad.

Desde ANPE-ANDALUCÍA, seguimos trabajando en el desarrollo normativo de la ley autonómica de reconocimiento de la autoridad del profesorado, 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. Haciendo hincapié en una estabilidad de la normativa educativa, bajada de ratios y refuerzo de plantillas docentes y disminuir el exceso de burocracia en los centros educativos.

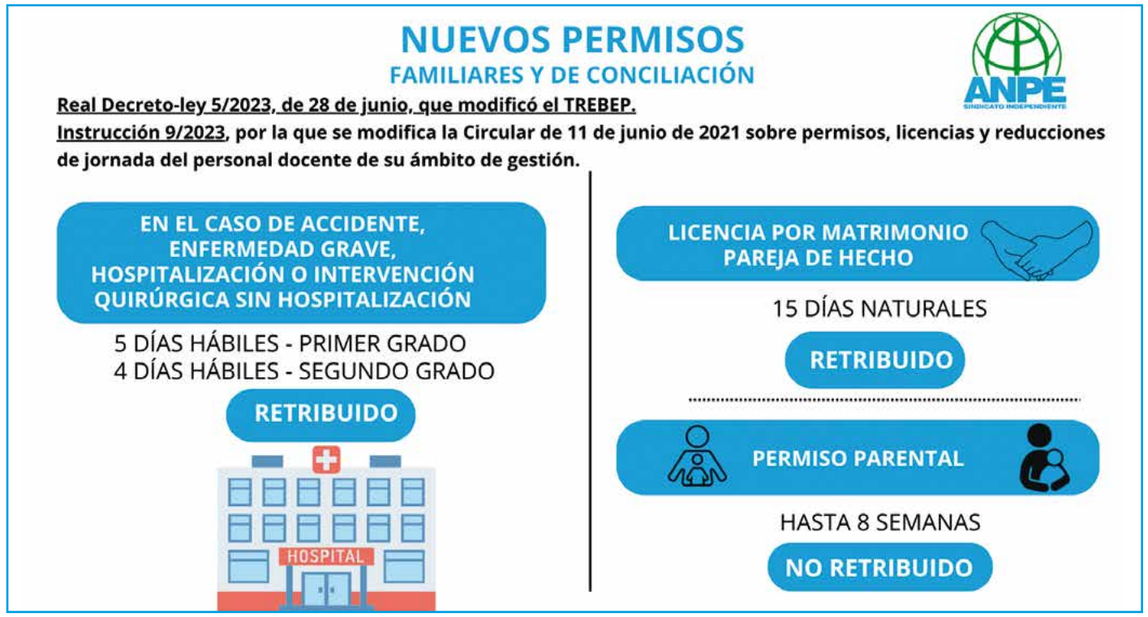


GUÍA DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO ANTE CONDUCTAS SUICIDAS O AUTOLESIONES DEL ALUMNADO

ANPE exigue un aumento plantillas docentes

Acuerdo de legislatura que permita un crecimiento por encima del diez por ciento de la plantilla actual.

- Bajada de ratios por aulas en todas las etapas educativas.
- NO a la supresión de unidades en la Enseñanza Pública.
- Reducción del horario lectivo que permita un mayor atención a tareas de coordinación, acción tutorial, programas educativos….
  - 23 h lectivas Primaria
  - 16/18 h lectivas Secundaria
- Reducción del horario lectivo del profesorado, que permita dedicar ese tiempo a tareas de coordinación, acción tutorial y programas educativos, entre otras.
- Mejora en las medidas de la atención a la diversidad:
  - Especialistas de PT y AL en todos los centros. (COMPARTIR CENTROS NO ES LA SOLUCIÓN)
  - Orientadores en todos los centros de Primaria y Secundaria, y dotación adicional por nº de alumnos.
  - Establecer un nº máximo de alumnos atendidos por especialista.
  - Reducción de ratio en aulas ordinarias por escolarización de alumnado neae.
  - Reducción de ratio en aulas específicas.



Ante el desarrollo normativo de la Ley de Autoridad del Profesorado

Tras más de dos años desde que se publicó en BOJA 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, la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional ha facilitado para la negociación un borrador de Decreto con el objetivo de desarrollarla.

El borrador de Decreto está estructurado en cinco capítulos de forma que el Capítulo I está dedicado a las disposiciones generales. El Capítulo II se centra en el régimen disciplinario en los centros educativos y trata la tipificación de conductas y medidas educativas, la tramitación del procedimiento y el plan de contingencia en caso de agresión. A continuación el Capítulo III hace referencia a la protección jurídica y psicológica del profesorado. El Capítulo IV detalla las medidas de apoyo al profesorado, centrándose en la movilidad por razón de violencia de género y víctimas de terrorismo, la creación de la Unidad de Atención al Profesorado y otras medidas de apoyo y de reconocimiento del profesorado, como la formación permanente, el reconocimiento social y el reconocimiento profesional. Y por último el Capítulo V fundamenta su desarrollo en la potestad disciplinaria de los directores y directoras.

Respecto a su contenido, ANPE entiende que:

1.- Aunque compartimos el objeto del borrador de Decreto, entendemos que se tiene que centrar exclusivamente en el reconocimiento y el refuerzo de la autoridad del profesorado. Por lo que rechazamos la inclusión en el mismo de los procedimientos para el ejercicio de la potestad disciplinaria de los directores, ajenos al motivo de la Ley de Autoridad. En paralelo, y fuera del ámbito propio del Decreto, reclamamos una actualización que aglutine todos los protocolos de actuación de la dispersa normativa de convivencia, desde el Decreto 19/2007 hasta la actualidad.

2.- Es fundamental la definición y concreción de las conductas que menoscaban la autoridad del profesorado.

3.- Entre las atribuciones del profesorado en relación con las familias, las funciones del docente se deben limitar a informar de las normas establecidas por el centro, facilitando compromisos de colaboración.

4.- En cuanto al régimen disciplinario, nos parece adecuada la tipificación de las conductas contrarias a la convivencia y las correspondientes medidas educativas correctoras, especialmente aquellas relacionadas con la atención al alumnado.

5.- Para imponer medidas educativas correctoras, se debe facilitar la labor del profesorado, sin que ello suponga un exceso de burocracia, agilizando la tramitación de los procedimientos. Además, el profesorado debe tener la potestad de imponer medidas correctoras, de forma cautelar e inmediata.

6.- En cuanto a los procedimientos de tramitación de las medidas correctoras, el decreto debe definir su tipología y líneas generales, dejando su concreción a una norma de rango inferior que pueda readaptarse fácilmente en un futuro. Asimismo, el profesorado debe contar con las suficientes garantías procedimentales para que, una vez comunicada al equipo directivo la conducta disruptiva, se ponga en marcha el procedimiento.

7.- La asistencia psicológica al profesorado debe tener un tratamiento similar al que se le ha da a la asistencia jurídica, de forma que se haga cargo la Administración de proporcionarla, a través de un seguro o convenio con el Colegio de Psicólogos o mediante el abono de la minuta del profesional que escoja el interesado.

8.- Entendemos necesaria la creación de la Unidad de Atención al profesorado, con una doble dimensión: la de atención inmediata a través de un núcleo operativo multidisciplinar que atienda al profesorado afectado en los ámbitos psicológico, jurídico y procedimental, y la de órgano colegiado en el que estén representadas las organizaciones sindicales.

9.- El reconocimiento profesional debe enmarcarse dentro de la carrera profesional docente.

ANPE siempre ha defendido que la autoridad del profesorado sea un elemento básico del proceso educativo, donde la disciplina y el respeto sean perfectamente compatibles con la escuela democrática e inclusiva.

Por tanto, es fundamental un desarrollo normativo de la Ley de autoridad que revalorice y proteja y dignifique a los docentes y su profesión, en el ejercicio de sus funciones.

Avanza la negociación de las condiciones laborales del profesorado de religión de secundaria de Andalucía. ANPE-Andalucía trabaja en la comisión de aplicación e interpretación del convenio colectivo del profesorado de religión para conseguirlas.

El día 16 de noviembre ANPE-ANDALUCÍA fue convocado junto al resto de Organizaciones Sindicales a la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio Colectivo del profesorado de Religión.

Tres cuestiones importantes conformaban el Orden del Dia de dicha convocatoria.

1. Baremación y actualización de listados del profesorado de religión de Andalucía.

2. Acuerdo de jubilación anticipada con contrato de relevo.

3. Unificación de criterios para la adjudicación de destinos a nivel autonómico.

Respecto al primer punto, la Administración Educativa se ha comprometido a publicar a final de diciembre o primeros de enero la Resolución correspondiente para la actualización de méritos y la publicación de los listados ordenados del profesorado de Religión de Andalucía. La voluntad de la Administración es finalizar el procedimiento para el mes de abril, para aplicar en la adjudicación del próximo curso.

En segundo lugar, se puso sobre la mesa la jubilación parcial con contrato de relevo. Esta cuestión fue recogida en el Convenio Colectivo Artículo 14. Existe voluntad, por ambas partes de la Comisión, para que este acuerdo pueda ver la luz lo antes posible, incluso para que antes del próximo curso pueda estar publicado y se pueda comenzar a aplicar.

Somos conscientes que es un tema complejo y que requiere un trabajo minucioso que estamos dispuestos llevar a cabo. Con el fin de que esta negociación concluya lo antes posible, se ha constituido un grupo de trabajo por parte de las organizaciones sindicales para presentar una propuesta conjunta a la Comisión, esta reunión se celebrará a primeros de enero.

La tercera cuestión, muy importante y que afecta a todo el colectivo, es la unificación de criterios, a nivel autonómico, para la adjudicación de destinos.

La administración presentó una propuesta de calendario consensuado con todas las Delegaciones Territoriales para llevar a cabo este procedimiento, con las siguientes fechas:

Mes de junio: matriculación del alumnado.

Segunda quincena de julio: publicación de horas autorizadas por parte de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

Primera semana de agosto: publicación de la adjudicación provisional.

Ultima semana de agosto: publicación de la adjudicación definitiva.

Desde ANPE valoramos positivamente el calendario propuesto por la Administración ya que esto viene a solucionar los problemas que durante mucho tiempo hemos venido denunciando. De esta manera el profesorado de religión podrá conocer su destino y su jornada laboral desde el día uno de septiembre como el resto del profesorado.

En cuanto a los criterios de adjudicación, ANPE ha exigido, en repetidas ocasiones, la necesidad de revisar y modificar la Orden de 26 de junio de 2009, por la que se regula la cobertura de puestos vacantes de profesorado de religión católica y se establecen las bases para la confección de las listas provisionales del profesorado de dicha materia, puesto que es ambigua en algunos de sus artículos y da lugar a diferentes interpretaciones, provocando diferentes maneras de adjudicar los destinos en función de la provincia.

ANPE-ANDALUCÍA hace una valoración positiva de la reunión mantenida y los compromisos acordados. Estas reivindicaciones que ahora se ponen sobre la mesa y que vienen a mejorar las condiciones laborales del profesorado de Religión forman parte de las exigencias y el compromiso que nuestra organización sindical tiene con este colectivo de docentes. Tenemos por delante un trabajo intenso en el que ANPE estará en primera línea de la negociación velando por los intereses laborales del profesorado y mejorando la educación pública y de calidad.

La Consejería de Desarrollo Educativo y FP de la Junta de Andalucía ha publicado la Instrucción 9/2023, por la que se modifica la Circular de 11 de junio de 2021 sobre permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente de su ámbito de gestión.

La publicación de la nueva Instrucción obedece a la necesidad de aplicar las modificaciones efectuadas en el TREBEP por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

En resumen, las novedades son las siguientes:

-En el caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se unifica la duración a cinco días hábiles en caso de parientes de primer grado y de cuatro en el de segundo, desapareciendo las consideraciones relativas a la coincidencia o no de la localidad de residencia del solicitante y aquella en la que ocurre el suceso. Estas últimas consideraciones sí se mantienen en el caso del permiso por fallecimiento, cuya duración se mantiene como en la actualidad.

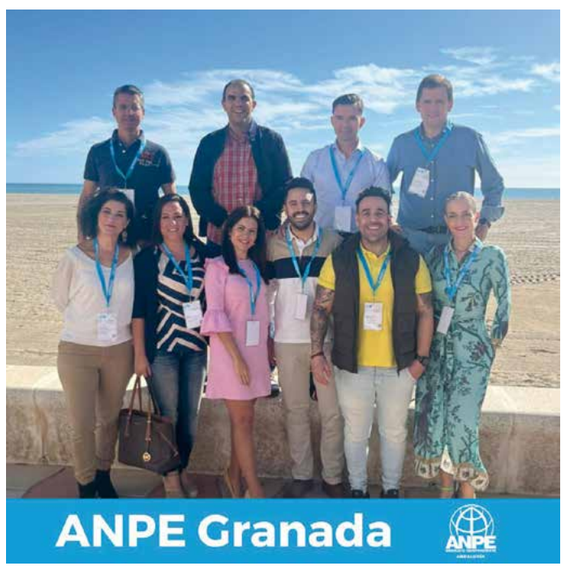
-Se incorpora al permiso por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, la constitución formalizada por documento público de pareja de hecho. Se abre la posibilidad de disfrutarlo de forma diferida en el periodo de un año a partir del momento del hecho causante.

-Se introduce un nuevo permiso parental no retribuido, de hasta ocho semanas continuas o discontinuas de duración, para el cuidado de hijos menores de ocho años.

Encuentro sindical de ANPE-ANDALUCÍA en Roquetas de Mar

Los días 27 y 28 de octubre, tuvo lugar, en la localidad almeriense de Roquetas de Mar, la reunión anual ordinaria del Consejo Sindical de ANPE-ANDALUCÍA y la XI Convención Sindical para formación interna de delegados. En la misma, tomaron la palabra, entre otros intervinientes, el presidente nacional del sindicato, Francisco Venzalá y su secretario de acción sindical, Ramón Izquierdo.

La convención sindical, en la que se incide en la formación de los delegados que ejercen la representación del profesorado, se puso por primera vez en marcha en el año 2009. En esta ocasión, se expusieron ponencias sobre temas como el estado actual de la FP en Andalucía, la carrera profesional docente o nuestra tabla de reivindicaciones profesionales ante la Junta de Andalucía.



Carrera profesional docente

La carrera profesional en sentido general es el diseño o arquitectura de una profesión, que regula desde la formación inicial, pasando por el acceso y la progresión profesional, hasta la jubilación.

En sentido particular, se refiere al modelo de progresión profesional que, sobre la base de la formación permanente y la evaluación del desempeño, permite a un docente promocionar o alcanzar mejoras profesionales y salariales a lo largo de su vida laboral.

A nivel estatal seguimos a la espera, con cerca de tres años de retraso, de que se cumpla lo contemplado en la disposición adicional séptima de la LOMLOE (2020), respecto al compromiso del Gobierno, de una propuesta normativa sobre el desarrollo profesional docente. ANPE reclama una verdadera carrera profesional docente que quede recogida en un Estatuto docente.

En Andalucía no se ha producido hasta ahora regulación al respecto aunque se contemple en el artículo 22 de la Ley de Educación de Andalucía (2007) y en el título V de la Ley de Función Pública de Andalucía (2023).

En base a la falta de desarrollo normativo a nivel estatal hay cinco Comunidades Autónomas que han desarrollado un modelo propio de carrera profesional docente: Asturias, La Rioja, Murcia, Castilla y León e Islas Baleares. A continuación se expone de forma resumida las características de la carrera profesional de las citadas Comunidades Autónomas:

ASTURIAS (2007)	•Dos tramos: -Tramo A: 5 años antigüedad + formación 60h + superación 35 % ítems evaluación. -Tramo B: 10 años antigüedad + formación 130h + superación 50 % ítems evaluación. •Convalidación de la evaluación: equipos directivos que han sido evaluados y solicitantes evaluados por licencias por estudios. A1: Tramo A: 2.881,51 €; Tramo B: 5.763,02 €. A2: Tramo A: 1.844,23 €; Tramo B: 3.688,47 €.
LA RIOJA (2017)	•4 grados. •5 años antigüedad en el Cuerpo para obtener el primer grado. •6 años antigüedad para progresar al siguiente grado. Requiere Evaluación anual positiva. A1: Grado I: 1.368,36 €; Grado II: 1.642,05 €; Grado III: 1.913,13 €; Grado IV: 2.295,75 €. A2: Grado I: 1.052,10 €; Grado II: 1.262,52 €; Grado III: 1.470,93 €; Grado IV: 1.765,12 €.
MURCIA (2019)	•4 tramos. •Tramo I: 6 años servicio activo (2019-2022). Cuantía anual: A1: 1.798,56 €; A2: 1.010,86 €. •Tramo II: 12 años servicio activo (en desarrollo). Con evaluación de desempeño.
CASTILLA Y LEÓN (2021)	•4 categorías. •Hay dos procedimientos de convocatoria: ordinaria y extraordinaria. -Convocatoria ordinaria: formación, evaluación de desempeño, méritos y permanencia mínima de 5 años en la categoría anterior; salvo Categoría 3 que será de 6 años y la Categoría 4 que será de 7 años. Sólo se ha aplicado la categoría I. -Convocatoria extraordinaria: antigüedad (nº de años de servicio en activo): 5 años: Categoría I; 15 años: Categoría II y 20 años: Categoría III. Para la cuarta categoría no se indica antigüedad. Sólo se han aplicado las categorías I y II. •Incompatible con sexenios. A1: Categoría I: 2.631,72 €; Categoría II: 4.736,48 €. A2: Categoría I: 2.000,32 €; Categoría II: 3.599,96 €.
ISLAS BALEARES (2023)	•Complemento para todos los docentes, en tres tramos: -6 o más años de antigüedad (600 €/año). Efectos 01-09-2023. Reconocido primer sexenio, evaluación favorable y exento de sanción grave o muy grave. -12 o más años de antigüedad (960 €/año). Efectos 01-01-2026. Reconocidos el segundo sexenio y el primer tramo. -18 o más años de antigüedad (1.440 €/año). Efectos 01-01-2027. Reconocidos el tercer sexenio y el segundo tramo. •Complemento no consolidable. Dos tipos excluyentes entre si: -Complemento nivel 1 (720 €/año): docentes de centros de dieciséis o más unidades. -Complemento de nivel 2 (480 €/año): docentes de centros de menos de 16 unidades. •Complemento equipo directivo: aumento 30% complemento director y aumento 50% complemento jefe de estudios, secretario y jefe de estudios adjunto.

¿CÓMO DEBERÍA SER LA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE?

La FP dual intensiva, reto pendiente del Sistema Educativo Andaluz

En los últimos años, la Formación Profesional ha experimentado un notable aumento, evidenciando su relevancia en el sistema educativo español. Con un incremento del 30% en el número de alumnos en los últimos cinco cursos, la FP se consolida como un pilar fundamental para la preparación de futuros profesionales, según las estadísticas del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

Sin embargo, a pesar de la creciente demanda, el camino hacia una nueva era de la FP no está exento de desafíos. La aprobación de la Ley Orgánica en marzo de 2022 y el Real Decreto de ordenación del sistema en julio de 2023 reflejan el compromiso del Gobierno con esta modalidad educativa. No obstante, surge una preocupación legítima ante la falta de normativa que regule el nuevo sistema, cuestionando el calendario de implantación.

Andalucía, ansiosa por iniciar la implementación en el curso 2023/2024, se encuentra a la espera de la publicación de los reales decretos o sus modificaciones para poder publicar los currículos de los diferentes títulos. Estos incorporarán módulos actualizados, enfocándose en aspectos clave como la digitalización, sostenibilidad, inglés y empleabilidad. Desde ANPE se solicita un calendario de implantación y se insta a no cargar más responsabilidades sobre el profesorado de FP.

La introducción de la enseñanza dual como norma general es una de las innovaciones más destacadas del nuevo marco legislativo. Sin duda, se trata de uno de los elementos que más consenso y apoyos suscita, ya que los sistemas de FP dual suponen la búsqueda de sinergias entre el sistema de formación y el tejido productivo de cada entorno concreto, e incrementan de forma significativa el aprendizaje en las propias empresas, conectando la formación con la realidad laboral. No obstante, no podemos perder de vista que, de momento, esta apuesta no es más que una intención, ya que la formación dual requiere todo un entramado de figuras que haga posible y dinamice la cooperación entre centros formativos y empresas, así como una nueva cultura de colaboración.

El nuevo sistema de formación profesional dual se divide en general e intensiva. Para que se pueda considerar formación de régimen general, la carga de formación en la empresa u organismo equiparado ha de ser entre el 25 % y el 35 % de la duración total de la formación ofertada. Durante la formación en la empresa u organismo equiparado el alumno no tiene relación laboral sino de alumno, y como tal ha de seguir un plan de formación cuyas actividades han de estar esencialmente vinculadas al desarrollo de competencias profesionales que forman parte del currículo. Para que se pueda considerar formación de régimen intensivo, la carga de formación en la empresa u organismo equiparado ha de ser superior al 35% de la duración total de la formación ofertada; en definitiva, las características que hacen propio este régimen y lo diferencian del general son la vinculación contractual entre el alumno y la empresa u organismo equiparado, así como un aumento de la carga de formación y de resultados de aprendizaje a desarrollar en la empresa u organismo equiparado.

La implementación en Andalucía plantea desafíos, como la obligatoriedad de alta en la Seguridad Social desde enero de 2024, generando tensiones con empresas colaboradoras y afectando al profesorado. Por la configuración del tejido empresarial en Andalucía, muchas pequeñas empresas y microempresas han quedado al margen del sistema dual. La Administración ha descuidado el procedimiento de información y orientación, ha sido reticente a los incentivos empresariales, ha puesto trabas administrativas y ha optado por la modalidad dual general sin contrato, sustituido en el mejor de los casos por becas de formación. Es decir, se renuncia a uno de los elementos angulares del modelo germánico.

ANPE ha comunicado a la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional diversas inquietudes en torno a la integración del alumnado en el sistema de la Seguridad Social una vez comenzado el curso y firmados los convenios con las empresas, y la falta de incentivo a las empresas en la dual intensiva que retarda la implantación de esta modalidad en nuestra comunidad. La preocupación se centra en el retroceso en horas de formación en empresas con la dual general, especialmente en el contexto andaluz, comparado con otras comunidades que avanzan, implantando el modelo intensivo, hacia el modelo dual alemán.

La transición hacia un nuevo paradigma en la FP española enfrenta obstáculos, desde la normativa pendiente hasta las tensiones con las empresas colaboradoras. Es crucial abordar estos desafíos con un enfoque colaborativo para garantizar el éxito de esta evolución educativa.

Competencia Digital Docente (CDD)

Se entiende por competencia digital docente el conjunto de habilidades del profesorado relacionadas con la aplicación de las nuevas tecnologías en el aula. Hace una década que se inició dicha aplicación en nuestra comunidad autónoma, asistiendo a la implantación progresiva de las herramientas digitales en los centros educativos andaluces.

La LOMLOE establece que el uso de las TIC por parte del personal docente es una obligación. Las comunidades autónomas deberán desarrollar los procesos de acreditación en sus respectivos territorios

A nivel normativo, Andalucía publicó la Orden de 29 de marzo de 2021, que estableció los marcos de la competencia digital para nuestra comunidad autónoma, adaptando el modelo de digitalización a los marcos europeos; a nivel de los centros (DigCompOrg), de los profesores (DigCompEdu) y del resto de la comunidad educativa (DigComp).

Posteriormente, en el marco ministerial, a nivel de Conferencia Sectorial, se publicaron dos acuerdos que acreditan y reconocen los niveles de competencia digital, que serán desarrollados por las distintas Comunidades Autónomas. Estos acuerdos establecen distintos niveles de acreditación a tener en cuenta por las comunidades autónomas.

Acuerdo de 30 de marzo de 2022, publicado mediante Resolución de 4 de mayo de 2022, que actualiza el marco de referencia de la competencia digital docente: áreas, competencias, etapas, niveles e indicadores de logro y ejemplificación a través de afirmaciones sobre el desempeño correspondiente al nivel de cada competencia.

Acuerdo de 23 de junio de 2022, publicado mediante Resolución de 1 de julio de 2022, que establece los procedimientos para acreditar los niveles de competencia digital docente, incluidos en el marco de referencia de dicha CDD. Las distintas administraciones educativas podrán determinarlos de entre los siguientes:

La Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional realizó a inicios del presente curso escolar un proceso de acreditación que no desarrolla el marco normativo general. Este procedimiento se estableció por Resolución de 20 de septiembre de 2023, teniendo como objeto convocar el procedimiento para la acreditación de la CDD por la vía de la formación, acreditando en A1, A2, B1 y B2, en función de los cursos certificados por los CEP de nuestra comunidad.

Para el desarrollo de los acuerdos descritos, actualmente se está negociando en Mesa Sectorial una Orden que regule el procedimiento completo de acreditación en sus distintos niveles.

Esta norma plantea formas diversas para acreditarse: certificación de la formación, superación de una prueba, títulos oficiales, observación del desempeño, o análisis y validación de evidencias, todo ello en base al Anexo I del Acuerdo de 23 de junio de 2022. Tras la participación en este procedimiento se le debe emitir al profesorado un certificado de acreditación donde conste el nivel correspondiente.

Durante los últimos meses esta cuestión ha generado gran incertidumbre entre los docentes, en relación a la CDD, que intentamos aclarar a continuación:

¿ES OBLIGATORIO ACREDITARSE? ¿PARA QUÉ SIRVE?

La acreditación de la competencia digital docente no es una obligación. La Administración trabaja para dar respuesta a lo contemplado en el marco europeo sobre los niveles de acreditación. El desarrollo del Plan de Transformación Digital Educativa requiere un marco normativo propio en este sentido.

De momento no se baraja que sea requisito para el acceso a la función pública ni a las bolsas de trabajo docentes. La previsión de modificación de R.D. 1364/ 2010 podría conllevar su inclusión como mérito baremable en los concursos de traslados.

¿LOS NIVELES DE ACREDITACIÓN SERÁN VÁLIDOS EN TODAS LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS?

Se trabaja de forma coordinada entre las distintas Administraciones Educativas para fijar criterios comunes en relación a la acreditación de los distintos niveles.

¿ME SIRVE TODA LA FORMACIÓN QUE HE REALIZADO EN ESTE ÁMBITO?

Hay una gran diversidad de cursos y funciones que se hayan podido desempeñar y que pueden equivaler a los distintos niveles. La Administración está trabajando en la correspondencia con los niveles de competencia digital de las distintas actividades formativas realizadas por parte de los CEP. Por tanto, de momento, solo una parte de la formación realizada daría lugar a dicha acreditación.

¿Y SI TENGO FORMACIÓN DE OTRAS ADMINISTRACIONES?

En relación a los docentes que tienen cursos de otras comunidades autónomas y ahora están en Andalucía, la Consejería entiende que se tienen que arbitrar procedimientos para su valoración a efectos de acreditación.

PROCEDIMIENTOS PARA CERTIFICACIÓN, ACREDITACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA CDD . ANEXO I ACUERDO 23 DE JUNIO DE 2022

NIVELES INICIALES:	
A1	**A2**
1.- Certificación de la formación: Una o varias actividades formativas con una duración total mínima de 40 horas, exceptuando congresos y jornadas, reconocidas para este fin por la Administración educativa, que atiendan a todas las áreas de un nivel A1 en el desarrollo de las competencias de MRCDD vigente. 2.- Superación de prueba específica de acreditación: Prueba específica de acreditación que atienda a un nivel A1 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente, cubriendo todas las áreas y, al menos, el 80% de los indicadores del MRCDD vigente. 3.- Títulos oficiales que habiliten para la profesión docente (Grado en maestro en Educación Infantil, Grado en maestro en Educación Primaria, Máster universitario de formación del profesorado de secundaria, cursos de especialización didáctica para profesores técnicos de FP, etc.), las menciones sobre tecnologías educativas en los Grados en maestro y máster oficial universitario en materia de competencia digital docente para el uso de las tecnologías en el aula; siempre que cubran todas las áreas de un nivel A1 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente y, al menos, el 80% de los indicadores del MRCDD vigente.	1.- Certificación de la formación: Una o varias actividades formativas con una duración total mínima de 50 horas, exceptuando congresos y jornadas, reconocidas para este fin por la Administración educativa, que atiendan a todas las áreas de un nivel A2 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente. 2.- Superación de prueba específica de acreditación: Prueba específica de acreditación que atienda a un nivel A2 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente cubriendo todas las áreas y, al menos, el 80% de los indicadores del MRCDD vigente. 3.-Títulos oficiales que habiliten para la profesión docente (Grado en maestro en Educación Infantil, Grado en maestro en Educación Primaria, Máster universitario de formación del profesorado de secundaria, cursos de especialización didáctica para profesores técnicos de FP, etc.), las menciones sobre tecnologías educativas en los Grados en maestro y máster oficial universitario en materia de competencia digital docente para el uso de las tecnologías en el aula; siempre que cubran todas las áreas de un nivel A2 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente y, al menos, el 80% de los indicadores del MRCDD vigente.
NIVELES INTERMEDIOS:	
B1	**B2**
1.- Certificación de la formación: Una o varias actividades formativas con una duración total mínima de 60 horas, exceptuando congresos y jornadas, reconocidas para este fin por la Administración educativa, que atiendan a todas las áreas de un nivel B1 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente. 2.- Superación de prueba específica de acreditación: Prueba específica de acreditación que atienda a un nivel B1 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente cubriendo todas las áreas y, al menos, el 80% de los indicadores del MRCDD vigente. 3.- Evaluación a través de la observación del desempeño (será de obligatorio cumplimiento en el caso de que los certificados de formación no demuestren evidencia de su puesta en práctica): Superación de una evaluación del nivel B1 del MRCDD vigente de un nivel B1 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente, a través de la observación del desempeño, siguiendo una guía de evaluación pública que determinen las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias.	1.- Certificación de la formación: Una o varias actividades formativas con una duración total mínima de 70 horas, exceptuando congresos y jornadas, reconocidas para este fin por la Administración educativa, que atiendan a todas las áreas de un nivel B2 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente. 2.- Superación de prueba específica de acreditación: Prueba específica de acreditación que atienda a un nivel B2 en el desarrollo de las competencias del MRCDD vigente cubriendo todas las áreas y, al menos, el 80% de los indicadores del MRCDD vigente. 3.- Evaluación a través de la observación del desempeño (será de obligatorio cumplimiento en el caso de que los certificados de formación no demuestren evidencia de su puesta en práctica): Superación de una evaluación del nivel B2 del MRCDD vigente, a través de la observación del desempeño, siguiendo una guía de evaluación pública que determinen las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias.
NIVELES AVANZADOS:	
C1	**C2**
1.- Evaluación a través de la observación del desempeño: Superación de una evaluación del nivel C1 del MRCDD vigente a través de la observación del desempeño siguiendo la guía de evaluación pública que determinen las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias. 2.- Acreditación por un proceso de análisis y validación de las evidencias compatibles con los indicadores del nivel C1 del MRCDD vigente. Tendrán consideración de evidencias y deberán documentarse y estar específicamente relacionadas con las competencias digitales docentes: – Coordinación TIC o puesto equivalente. – Los premios nominales otorgados por las Administraciones educativas. – Las publicaciones con NIPO y/o ISBN, ISSN, DOI o URL. – La coordinación de proyectos de formación en centros. – La participación en acciones formativas en calidad de tutor/a o ponente. – La participación en proyectos colectivos de investigación y de innovación. – Así como cualquier otra evidencia que acredite el nivel C1.	1.- Evaluación a través de la observación del desempeño: Superación de una evaluación del nivel C2 del MRCDD vigente a través de la observación del desempeño siguiendo la guía de evaluación pública que determinen las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias. 2.- Acreditación por un proceso de análisis y validación de las evidencias compatibles con los indicadores del nivel C2 del MRCDD vigente. Tendrán consideración de evidencias y deberán documentarse y estar específicamente relacionadas con las competencias digitales docentes: – Los premios nominales otorgados por las Administraciones educativas. – Las publicaciones con NIPO y/o ISBN, ISSN, DOI o URL. – La participación como ponente en congresos de ámbito autonómico, nacional e internacional. – La coordinación y autoría de proyectos de investigación y de innovación educativa. – Los reconocimientos por parte de las Administraciones educativas de haber implementado mejoras significativas en el ámbito educativo. – Currículo para evaluar la trayectoria profesional. – Así como cualquier otra evidencia que acredite el nivel C2.

SEXENIOS

La *Orden de 28 de marzo de 2005* regula la promoción retributiva del funcionariado docente y determina los requisitos que deben cumplir las actividades de formación y su valoración. Se realiza en cinco estadios o sexenios que comportan distintos niveles retributivos.

Para el reconocimiento de cada sexenio se han de cumplir los siguientes requisitos: estar en situación de servicio activo, acreditar 6 años de normal desarrollo de actividad docente y 60 horas de participación en las actividades previstas en la Orden (a realizar entre el primer y último día del periodo de 6 años correspondientes al sexenio) y presentar la solicitud.

A efectos administrativos, los sexenios serán computados desde la fecha de perfeccionamiento, consolidación o vencimiento. Los efectos económicos únicamente se devengarán desde la fecha de la solicitud inicial para su reconocimiento.

Presentación de la solicitud a través de dos vías:

a.- Telemática: Portal Docente / Datos Administrativos / Solicitud reconocimiento de sexenio.

b.- Con el modelo de Anexo I de la Orden, junto al original o copia debidamente autenticada de los documentos correspondientes a las actividades que acrediten las 60 horas exigidas.

Nº HORAS	ACTIVIDADES
60 horas	▪ **NUEVA TITULACIÓN UNIVERSITARIA** (no alegada para el acceso). ▪ **TITULACIONES DE ENSEÑANZA DE RÉGIMEN ESPECIAL**.
Hasta un máximo de 60 horas	▪ **CURSOS** de postgrado, títulos propios, programa de doctorado y otros, organizados por las Universidades andaluzas (objetivos y contenidos relacionados con el área o nivel que se imparte). ▪ **ADQUISICIÓN DE NUEVA ESPECIALIDAD.** ▪ **OTRAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN:** a) Organizadas por el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. b) Organizadas por otras instituciones públicas o entidades privadas siempre que estén inscritas en el Registro de Actividades de Formación Permanente del Profesorado de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional (relacionados con el área o nivel que se imparte). c) Realizadas fuera de Andalucía siempre que estén inscritas en el Registro de Actividades de Formación Permanente del Profesorado de la Administración educativa competente (relacionados con el área o nivel que se imparte). d) Convocadas y organizadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública. e) Que estén integradas en un itinerario de formación de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional. f) Actividades de investigación (por Administraciones Públicas o Universidades). g) Realizadas en desarrollo del Bachillerato Internacional. a) Programas Europeos de Formación del Profesorado.
20 horas	**PARTICIPACIÓN COMO MIEMBRO** en Grupos de Trabajo, Programas Educativos Europeos y Programas o Proyectos educativos convocadas por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, sus Delegaciones Provinciales o sus Centros del Profesorado.
20 horas curso	**OTRAS ACTIVIDADES DOCENTES VINCULADAS A LA UNIVERSIDAD:** participar en las ponencias que elaboran las pruebas de acceso a la Universidad, tutorización de alumnado universitario en prácticas, colaboración en el CAP o Título de Especialización Didáctica y tutorización de funcionarios en prácticas.
30 horas	▪ **PARTICIPACIÓN COMO COORDINADOR/A DE**: Grupos de Trabajo, Programas o Proyectos educativos y otras actividades análogas convocadas por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, sus Delegaciones provinciales o sus Centros del Profesorado. ▪ **PARTICIPACIÓN COMO PROFESORADO COLABORADOR EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN** (organizadas por el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado).
10 horas por curso escolar	**ACTIVIDADES REALIZADAS CON EL ALUMNADO Y OTROS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA, RECOGIDAS EN EL PLAN DE CENTRO.** – Prensa-Escuela y Medios de Comunicación Escolar. – Grupos de teatro, de música, de deporte escolar, medioambientales y culturales. – Escuelas de padres y madres. – Servicios Escolares Complementarios (transportes, comedor y residencia). – Participación en Comisiones Evaluadoras de las Pruebas de Enseñanza no Escolarizadas, Pruebas de Acceso a Ciclos Formativos de FP Específica.

Nº HORAS	ACTIVIDADES
5 horas por día Máximo de 20 horas por actividad y curso	– Proyectos Educativos Conjuntos en el marco del programa de la Unión Europea Sócrates Lingua Acción E. – Olimpiadas Nacionales o Internacionales sobre áreas específicas del currículum. – Escuelas Viajeras, Aulas Viajeras y Rutas Literarias. – Viajes educativos, vacaciones e intercambios escolares.
5 horas por act. semanal y curso	–Semanas Culturales y Deportivas.
	PUBLICACIONES EDUCATIVAS, con ISBN o ISSN y/o depósito legal.
Hasta 50 h.	Cada uno de los libros, materiales curriculares y otros.
Hasta 20 h.	Cada capítulo del libro.
Hasta 10 h.	Cada artículo educativo publicado en revistas especializadas.
Hasta 50 h.	**PREMIOS O DISTINCIONES EDUCATIVAS** otorgadas por una Administración Local, Autonómica o Local.
10 horas por año completo	**FUNCIONARIADO DOCENTE, MIENTRAS PRESTEN SERVICIOS EN PUESTOS CON RESERVA DE SU DESTINO DOCENTE.**
Por determinar	**POR RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO** se pondrán reconocer otras actividades a las previstas.

El profesorado de Religión dependiente de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía tiene derecho a percibir el complemento de formación (sexenios) siempre que reúna los requisitos establecidos en la Orden de 28 de marzo de 2005, de la entonces Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, por la que se regula la promoción retributiva de los funcionarios y funcionarias docentes de todos los niveles educativos, a excepción de los universitarios, y se determinan los requisitos que deben cumplir las actividades y su valoración, cuyo artículo 5.2, párrafo 3º establece que "Los efectos correspondientes a la consolidación de cada estadio o sexenio, y la promoción al siguiente, se producirán en la fecha en que, cumpliendo los requisitos exigidos en la presente Orden, lo solicite el funcionario o la funcionaria."

Ha de acreditarse a la fecha de vencimiento del sexenio el cumplimiento de todos los requisitos establecidos en la Orden de 28 de marzo de 2005, particularmente, los referidos a las sesenta horas de formación. La participación en dichas actividades de formación tiene que haberse llevado a cabo dentro del periodo de seis años de devengo de cada sexenio.

Este derecho viene recogido en el Art.33 del Convenio Colectivo de Profesorado de Religión de Andalucía.

Publicada la oferta de empleo público docente de 2023

El pasado 16 de octubre se publicó en BOJA la Oferta de Empleo Público docente de 2023, compuesta por 2.933 plazas.

El desglose por cuerpos es el siguiente: 1.815 plazas de profesores de enseñanza secundaria; 1.000 de maestros; 60 de profesores especialistas en sectores singulares de FP; 45 de profesores de música y artes escénicas; 10 de profesores de EOI y 3 de catedráticos de música y artes escénicas.

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.

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

Por la bajada de

RATIOS

en todos los
niveles educativos

ANPE
SINDICATO INDEPENDIENTE
ANDALUCÍA

www.anpeandalucia.es

ANPE Andalucía

por la reducción de horario lectivo docente.