

# infórmate

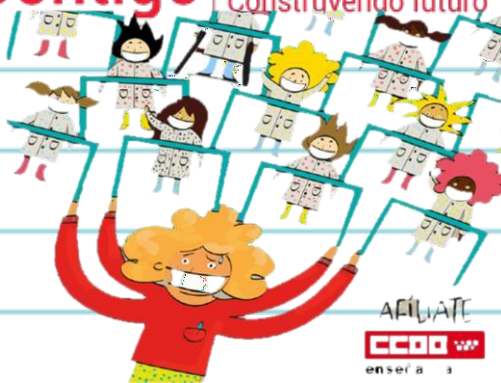


Educación Secundaria  
Formación Profesional  
Régimen Especial  
Educación pública

## Profesorado en prácticas

Guía informativa curso 2021/2022

**Contigo** Transformando la educación  
Construyendo futuro



#MenosEsMás  
#SOSbajadRatios



# Contenido

1. Periodo de realización de las prácticas	2
2. Elaboración del informe de prácticas	3
3. Constitución de las comisiones de evaluación	3
4. Evaluación del período de prácticas	5
5. Actividades de formación	6
6. Aprobación del expediente del procedimiento selectivo y nombramiento como funcionarios de carrera	7
7. Sistema de previsión social	8
8. Retribuciones 2021	9
9. Reconocimiento de servicios previos	10
10. Concurso general de traslados	12
11. Infórmate, asesórate, defiéndete y afíliate	13
12. Consejos útiles para el año de prácticas	14

Edita:  
Departamento de Información y Comunicación  
Federación de Enseñanza Madrid CCOO C/Lope de Vega, 38, 4ª planta  
**Septiembre 2021**

# 1

## PERIODO DE REALIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS

- La fase de prácticas tendrá por objeto **comprobar la aptitud para la docencia** de los aspirantes que han superado el concurso-oposición. Durante el período de prácticas, se requiere un mínimo de **seis meses** de docencia para ser evaluado o evaluada. Si no hubiera sido posible cubrir este tiempo por causa justificada como embarazo, enfermedad u otras causas, **se podrá completar la fase de prácticas en el curso siguiente.**

En casos especiales, apreciado por la Comisión de Valoración, podrá acortarse el periodo de prácticas a 4 meses y medio. Debe solicitarse cuando se estime que no se van a poder completar los 6 meses antes de finales de junio, no antes, ya que las Comisiones de Valoración están constituidas hasta fin de curso.

**CCOO está solicitando que en casos asociados a la maternidad se reduzcan a 3 meses.**

- La **duración** de la fase de prácticas será de **seis meses** de actividad docente dentro del mismo curso escolar en el destino que se adjudique a los funcionarios y funcionarias, tendrá carácter eliminatorio y finalizarán el **30 de abril de 2022**, si se hubieren completado los 6 meses. No obstante, las Comisiones de Evaluación se considerarán constituidas con carácter permanente hasta la evaluación de todos los funcionarios y funcionarias en prácticas e irán remitiendo las actas finales correspondientes en el plazo de cinco días a partir del último día de cada mes.

- Las comisiones dispondrán de un plazo de **veinte días** a partir de la finalización de la fase de prácticas para realizar la **valoración final**. Si las Comisiones de Evaluación lo estimaran necesario, podrán emitir un informe complementario sobre el desarrollo de sus actuaciones.

- El profesorado en prácticas que al término del curso escolar haya prestado servicios por tiempo inferior a seis meses, deberá repetir el período de prácticas.

- Una vez concluida la fase de prácticas, se comprueba que todos los aspirantes declarados aptos en dicha fase reúnen los requisitos generales y específicos de participación establecidos en la convocatoria. Realizada la comprobación, la Dirección General de Recursos Humanos aprueba el expediente del concurso-oposición, que se hace público en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid a lo largo de los meses de junio y julio.

- Posteriormente, la Consejería de Educación de Madrid eleva al Ministerio de Educación la propuesta de nombramiento como funcionarios de carrera, que se publicará en el Boletín Oficial del Estado (BOE) en los meses de noviembre o diciembre.

- El nombramiento como funcionario/a de carrera** será efectivo el día de comienzo del curso escolar siguiente al que sean declarados aptos o aptas las personas aspirantes en la fase de prácticas. Hasta que se realice este nombramiento, el régimen jurídico-administrativo será el de funcionarios/as en prácticas.

## 2

### ELABORACIÓN DEL INFORME DE PRÁCTICAS

Los aspirantes deberán elaborar una memoria final en la que reflejen el trabajo realizado durante el período de prácticas, las dificultades que han encontrado y los apoyos recibidos.

Esta memoria será elaborada individualmente por cada funcionario/a en prácticas.

Este informe será entregado al término de la fase de prácticas a la Comisión de Evaluación. La entrega de este informe es a finales de febrero.

## 3

### CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN

En cada Dirección de Área Territorial se constituirá, dependiendo del número de profesorado en prácticas destinado en las mismas, una o varias Comisiones de Evaluación. Cada Comisión estará integrada por dos inspectores o inspectoras de Educación. En dicha Comisión uno de los miembros ejercerá las funciones de presidente o de presidenta. Además estará compuesta por un funcionario o funcionaria perteneciente a la Unidad de Programas Educativos de la Dirección de Área Territorial y dos directores o directoras de centros. Cada uno de los miembros de la Comisión será nombrado por el director o la directora del Área Territorial correspondiente. La composición de las mismas se publicará en los tablones de anuncios de cada Dirección de Área Territorial en que se permitirá la recusación de sus miembros.

Las Comisiones de Evaluación organizarán las actividades de inserción en el centro y colaborarán con la Subdirección General de Formación del Profesorado en la organización de las actividades de formación que deban realizar los funcionarios en prácticas. Asimismo, nombrarán a los profesores o profesoras tutores y evaluarán a los aspirantes al término del proceso.

La Comisión de Evaluación nombrará al tutor o la tutora a propuesta de la Dirección del centro.

Dicho nombramiento recaerá entre los profesores/as funcionarias de carrera del mismo con habilitación en la especialidad en que la persona aspirante desarrolle las prácticas y cinco años de servicio, preferentemente. Asimismo, se tendrá en cuenta la especial dedicación y eficacia en su trabajo profesional, así como su interés por desarrollar esta labor.

El profesor o profesora tutor/a valorará la aptitud para

la docencia del funcionario o funcionaria y efectuará la evaluación de sus capacidades didácticas.

Asimismo, dentro de dichas funciones, le formará y asesorará sobre los siguientes aspectos:

Asesoramiento en el aula.

- + Coordinación didáctica: curso y etapa.
- + Programación General Anual.
- + Propuesta pedagógica.
- + Elaboración de las programaciones didácticas o adaptaciones curriculares individuales, en función de la especialidad.
- + Participación en la comunidad educativa.

Este asesoramiento será compartido con apoyo del equipo directivo en los siguientes aspectos:

- + Proyecto Educativo. Elaboración y proceso de aplicación.
- + Adecuación de las programaciones de aula a la propuesta pedagógica o concreciones del currículo.
- + Plan de Atención a la Diversidad.
- + Plan de Convivencia del centro.
- + Plan para el fomento de la lectura, el desarrollo de la comprensión lectora y la mejora de la expresión oral.
- + Organización y funcionamiento de los órganos colegiados de gobierno.
- + Memoria Administrativa: Documento de Organización del Centro (DOC), estadística, instalaciones, equipamiento, etc.

Para el correcto desempeño de sus funciones, el/la profesor/a tutor/a asistirá, **a algunas clases** (según se regule) de las que imparta el profesor/a en prácticas y le orientará en todo lo que le presente dificultad o requiera una atención especial.

Al objeto de facilitar dicha labor de orientación, el profesor/a tutor/a utilizará en sus visitas el documento denominado “**Indicadores para la observación en el aula**”. Este anexo cumplimentado por el tutor o la tutora podrá ser solicitado por el inspector o inspectora de la Comisión de Evaluación en su visita al centro.

**Al final del período de prácticas, el profesorado tutor ha de emitir un informe** en el que exprese su valoración sobre los aspectos que se contienen en el **Anexo I** de la Resolución, así como otros datos que considere de interés, y lo remitirá a la Comisión de Evaluación correspondiente.

**La labor tutorial** será reconocida según lo establecido en la Orden 2453/2018, de 25 de julio, de la Consejería de Educación e Investigación que regula la formación permanente, la dedicación y la innovación del personal docente no universitario de la Comunidad de Madrid.

El profesorado aspirante que no supere la fase de prácticas podrá incorporarse en el curso siguiente para repetir, por una sola vez, dicha fase. Caso de que en ese curso hubiera otra promoción, ocupará el lugar siguiente al del último seleccionado en su especialidad.

El profesorado en prácticas que no se incorpore o sea declarado no apto por segunda vez perderá todos los derechos a su nombramiento como funcionario o funcionaria de carrera.

## 4

### EVALUACIÓN DEL PERÍODO DE PRÁCTICAS

La evaluación de los profesores/as en prácticas será efectuada por **la Comisión de Evaluación** a partir de los informes emitidos por el profesorado tutor, el director o directora del centro en que se haya desarrollado la fase de prácticas y la correspondiente certificación obtenida al término del curso de formación y, en su caso, por el Servicio de Inspección. Se expresarán en los términos **“FAVORABLE”** o **“NO FAVORABLE”**.

En su valoración, la Comisión de Evaluación tendrá en cuenta, igualmente, la memoria elaborada por el funcionario o funcionaria en prácticas. La valoración final de la Comisión de Evaluación se expresará en términos de **“APTO”** o **“NO APTO”**.

Asimismo, el profesorado en prácticas elaborará una **memoria final** en la que refleje el trabajo realizado durante el período de prácticas, las dificultades encontradas y los apoyos recibidos. Esta memoria será entregada al término de la fase de prácticas a la Comisión de Evaluación.

El presidente o presidenta de la Comisión de Evaluación, **en caso de que lo considere necesario**, dispondrá que el **Servicio de Inspección Educativa** del que dependa el centro en el que presta servicios el profesorado que está realizando las prácticas, visite dicho centro y evalúe en el aula su labor profesional docente. A efectos de la visita al aula, el Servicio de Inspección correspondiente podrá solicitar la actuación de un profesor o profesora de la especialidad por la que participó en el procedimiento selectivo.

El presidente o presidenta de la Comisión de Evaluación remitirá a los Servicios de Inspección Educativa el listado de profesores/as en prácticas, en el que se incluirá la especialidad por la que concursaron y el centro de destino en el que van a realizar esta fase de prácticas.

Dicho **Servicio de Inspección Educativa** determinará el inspector o inspectora que vaya a realizar las entrevistas con cada uno de los funcionarios y funcionarias en prácticas junto con sus respectivos tutores.

**Igualmente, en caso de que lo estime necesario, podrá elaborar informe que dirigirá al presidente de la Comisión de Evaluación.**

Si a lo largo del desarrollo de la fase de prácticas, se suscitaren dudas fundadas respecto de la capacidad funcional de cualquier profesor/a en prácticas para el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas por los funcionarios y funcionarias del Cuerpo de Secundaria, FP o R.E., la Comisión de Evaluación podrá solicitar, de oficio, el correspondiente dictamen de los Centros Base de Atención a personas con diversidad de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, dictamen de los Servicios de valoración médica de la Comunidad de Madrid o del Servicio de Inspección médica u otros órganos técnicos competentes.

En este caso, y mientras se emite el dictamen, el/a profesor/a podrá seguir realizando la fase de prácticas quedando en suspenso la evaluación de las mismas hasta la recepción del dictamen.

En caso de que él o la aspirante opten por no presentarse ante el requerimiento que realice en su caso el órgano técnico competente, decaerá de todos los derechos adquiridos hasta ese momento.

Si del contenido del dictamen se desprende que el aspirante carece de la capacidad funcional para el desempeño de las funciones propias del Cuerpo, la Comisión de Evaluación, previa audiencia de la persona aspirante interesada, emitirá propuesta motivada de exclusión del procedimiento selectivo dirigida a la Dirección General de Recursos Humanos.

En el caso de aquellos docentes nombrados funcionarios o funcionarias en prácticas que, aun estando exentos de la realización de la fase de prácticas, hubieran optado por incorporarse como docentes en prácticas al destino asignado, quedan eximidos de la evaluación de las mismas, permaneciendo en esta situación hasta la aprobación del expediente del procedimiento selectivo y su posterior nombramiento como funcionarios de carrera, según el artículo 29 del *Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Accesos y Adquisición de Nuevas Especialidades en los Cuerpos Docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada Ley.*

La Comisión de Evaluación comunicará a la Dirección de Área Territorial y a la Dirección General de Recursos Humanos, la relación de funcionarios y funcionarias en prácticas con la valoración obtenida en términos de **“APTO”** o **“NO APTO”**.

## 5

### ACTIVIDADES DE FORMACIÓN E INSERCIÓN

Las actividades de inserción en el puesto de trabajo a que se refiere la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se convoca procedimiento selectivo para ingreso en Cuerpo de Secundaria, FP o R.E. y adquisición de nuevas especialidades, consistirán en el desarrollo de actividades tuteladas por el profesor/a tutora en relación con la programación de aula y la evaluación del alumnado, así como en formación y asesoramiento sobre el funcionamiento de los órganos de gobierno, participación y coordinación del centro, con especial atención a la tutoría y a la atención a la diversidad del alumnado.

Los centros de la red de formación permanente del profesorado, dependientes de la Dirección General de Becas y Ayudas al Estudio, siguiendo las pautas de la Subdirección General de Formación del Profesorado, serán los encargados de organizar los cursos de formación del profesorado, dirigidos a docentes en fase de prácticas, que incluirán, al menos, los siguientes contenidos:

- El funcionario docente como empleado público: normativa aplicable. Estructura de la Comunidad de Madrid y de la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía y procedimiento administrativo común.

- Organización y funcionamiento de los centros públicos. Órganos de gobierno, participación y coordinación de los centros educativos. Funciones del profesorado y competencia profesional docente.

- La convivencia en los centros educativos. La inclusión, con especial atención a alumnos y alumnas con necesidades específicas de apoyo educativo. Estrategias para la promoción del respeto intercultural y la educación para la equidad, sostenibilidad y ciudadanía global.

- La tecnología y la comunicación en los centros educativos, con especial atención a la plataforma tecnológica educativa de la Comunidad de Madrid. Iniciativas y proyectos europeos que fomenten la internacionalización e innovación en los centros educativos. Buenas prácticas educativas.

El curso tendrá una duración de **21 horas de formación** que se completará con actividades en el aula virtual que para tal fin disponga la red de centros de formación permanente del profesorado en los que se realice.

El curso de formación tendrá una asignación de **2 créditos**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 120/2017, de 3 de octubre. La Subdirección General de Formación del Profesorado remitirá, a cada Comisión de Evaluación, la relación de candidatos y candidatas especificando para cada uno la superación o no del curso.



## 6

### APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO Y NOMBRAMIENTO COMO PROFESORADO FUNCIONARIO DE CARRERA

Una vez concluida la fase de prácticas y comprobado que todos los aspirantes declarados "aptos" y "aptas" en la misma reúnen los requisitos generales y específicos de participación establecidos, la DGRRHH aprobará el expediente del procedimiento selectivo, que se hará público en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y elevará al Ministerio de Educación, y Formación Profesional la propuesta de nombramiento como profesorado funcionario de carrera con efectos del día de comienzo del curso escolar siguiente al que sean declarados aptos y aptas en la fase de prácticas. Todos los aspirantes seleccionados deberán obtener su **destino definitivo en el ámbito de gestión de la Comunidad**

**de Madrid**, debiendo participar con **carácter forzoso** en el concurso de traslados correspondiente.

El destino que pudiera corresponderles estará condicionado, en su caso, a la superación de la fase de prácticas y nombramiento como funcionarios/as de carrera.

En cuanto a los docentes pendientes de la evaluación de la fase de prácticas, la Resolución es de aplicación a los docentes que superaron anteriores procedimientos selectivos y que están pendientes de evaluación en la fase de prácticas.



## 7

### SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL

Los nuevos funcionarios y funcionarias ya no se incluyen en el Régimen General de Clases Pasivas. Una decisión arbitraria e injustificada que tomó el gobierno de España y que quedó recogida en el artículo 20 *del Real Decreto Ley 13/2010: los nuevos funcionarios y funcionarias que hayan ingresado o ingresen con posterioridad al 1 de enero de 2011 ya no se incluirán en el Régimen de Clases Pasivas, sino en el Régimen General de la Seguridad Social*. El nuevo profesorado funcionario, al menos de momento, seguirá en MUFACE (Mutualidad de Funcionarios de la Administración Civil del Estado) y recibirán las mismas prestaciones.

Por lo tanto, el profesorado funcionario que haya ingresado o ingrese con posterioridad al 1 de enero de 2011 estará en el Régimen de la Seguridad Social para las pensiones y en MUFACE para las prestaciones sanitarias, farmacéuticas y sociales.

La **asistencia sanitaria** comprende las siguientes modalidades:

- Atención primaria.
- Atención especializada.
- Atención hospitalaria.

MUFACE reembolsará a los mutualistas los gastos de la asistencia sanitaria que se hayan producido en el extranjero, siempre que lo acrediten mediante las facturas correspondientes. No obstante, es preciso que el nuevo profesorado funcionario obtenga toda la información y documentación antes de viajar.

La Mutualidad de Funcionarios del Estado (MUFACE) también proporciona **ayudas** por estudios, jubilación forzosa, fallecimiento del funcionario o de alguno de sus beneficiarios, ayuda a minusválidos, entre otras. Se puede encontrar toda la información actualizada e incluso los formularios precisos para solicitar algunas de las ayudas en la página web de **MUFACE** ([Inicio - Portal Muface](#)).

## 8

### RETRIBUCIONES

Los conceptos y las cantidades incluidas en la nómina del profesorado funcionario de la Educación Pública, según la normativa vigente, son los siguientes:

- **Sueldo base:** se fija en función del grupo y nivel. Sirve para fijar las retribuciones básicas, junto con los trienios.

- **Antigüedad o trienios:** consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio cumplidos. Se aproxima al 4 % del sueldo base.

- **Complemento de destino:** retribuye el nivel de puesto de trabajo que se desempeña. El complemento de destino tiene la misma cuantía en los siguientes grupos: Grupo A1 nivel 26 (Cuerpo de Inspección y Catedráticos); nivel 24 (docentes de Secundaria); Grupo A2 nivel 24 (Técnicos de FP) y nivel 21 (docentes de Primaria).

- **Complemento específico:**

- Específico general docente:** retribuye las características del trabajo docente y fue fruto de la subida lineal en concepto de homologación con otros funcionarios del Estado, como consecuencia del Acuerdo estatal del año 1990. La percepción del complemento específico puede ser causa de incompatibilidad por el artículo 16 de la Ley de Incompatibilidades (Ley 53/84). Es común a los cuerpos A1 y A2 en los niveles 24 y 21.

- Específico por formación permanente o Sexenios:** es una retribución complementaria para el personal docente. Para percibirlo es necesario reunir dos requisitos: años de servicio docente y 10 créditos de formación durante el periodo de cómputo del sexenio. Existe un máximo de cinco sexenios. Cada

sexenio corresponde a seis años prestados como docente en una Administración con competencias educativas.

- **Productividad:** la CM ha ido publicando una serie de complementos de productividad por el desempeño de determinadas funciones docentes que, a nuestro entender, deberían ser también parte del Complemento Específico. Al ser un complemento de productividad, la Comunidad de Madrid no lo abona en las pagas extras y puede modificarlo a su antojo como ha ocurrido a lo largo de estos años.

Otro de los complementos de productividad que ha visto reducido su importe a la mitad es el complemento por el desempeño de la tutoría.

- **Pagas extraordinarias:** dos al año y se devengan en los meses de junio y diciembre. El objetivo final de la negociación del MAP con los sindicatos, tanto en 2002 como en 2006, era que estas pagas se correspondan con la totalidad del salario. Madrid abona solo el 90% del Complemento Específico, interpretando una vez más de una manera restrictiva los Acuerdos entre el MAP y las organizaciones sindicales de ámbito estatal.

- **Recuperación de retribuciones:** el Acuerdo Sectorial ratificado en Mesa Sectorial contiene una subida proporcional de los sexenios en cuatro años para los docentes y la recuperación del pago del verano para los docentes interinos.

**Ver en web retribuciones 2021**

[http://www.feccoo-madrid.org/noticia:585664--Retribuciones\\_2021&opc\\_id=9f666eca08d47ba26c6a09927d7abbbb](http://www.feccoo-madrid.org/noticia:585664--Retribuciones_2021&opc_id=9f666eca08d47ba26c6a09927d7abbbb)

## 9

### RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PREVIOS

Una vez publicado en el BOE el nombramiento como funcionario o funcionaria de carrera, se puede solicitar el reconocimiento de los servicios prestados a efectos administrativos y económicos: antigüedad (trienios) y formación (sexenios).

Los servicios que pueden ser reconocidos son los realizados como personal interino de la Consejería de Educación, el año de prácticas así como todos los servicios prestados en otras Administraciones Públicas según las siguientes consideraciones e indicaciones:

- Para solicitar el reconocimiento de estos servicios (incluido el año de prácticas) se deben presentar los correspondientes nombramientos y ceses o las hojas de servicios que acrediten el tiempo de los mismos al Estado, incluidos los de Madrid, si se ha trabajado para la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

- La Comunidad de Madrid no abona los trienios durante el año de prácticas. CCOO, desde que se produjo esta situación por primera vez, ha presentado reclamaciones individuales y recursos para que el profesorado afectado pueda cobrar las cantidades adeudadas por la Administración lo antes posible.

- A partir del momento en que sean reconocidos por primera vez los servicios prestados con anterioridad, la Administración irá computando “de oficio” los trienios y sexenios. Esto será así siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos por la normativa vigente.

- En cuanto a los sexenios hay que tener en cuenta que, tras mucha lucha y mediante negociación colectiva, se ha aprobado el Decreto 120/2017 por el que se regula la formación permanente, la dedicación y la innovación del personal docente no universitario de la Comunidad de Madrid.

#### IMPORTANTE:

**CCOO HA GANADO SENTENCIAS SOBRE TRIENIOS Y SEXENIOS EN EL PERÍODO DE PRÁCTICAS.**

El Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 24 de Madrid, en Sentencia de 9 de febrero de 2012, y otras posteriores, reconoce el derecho a percibir las cantidades debidas por la Administración Educativa durante el periodo de tiempo en el que el recurrente desempeñó sus servicios como profesor o profesora en prácticas.

#### ¿Qué reclamar?

**Los trienios y sexenios** durante el periodo en el que se han ejercido las funciones de profesorado en prácticas.

#### ¿Quién reclama?

Docentes que, en la fase de prácticas, les correspondiera el cobro de trienios por haber reunido tres o más años de antigüedad prestados a la Administración.

En el caso de los sexenios, seis años más los cursos de formación correspondiente.

#### ¿Qué cantidades se reclaman?

Los trienios y sexenios que el reclamante tenía en el periodo de prácticas y no recibió.

#### ¿Por qué?

Porque la Comunidad de Madrid no abona los trienios y sexenios durante el año de prácticas. CCOO, desde que se produjo esta situación por primera vez, ha presentado reclamaciones individuales y recursos para que el profesorado afectado pueda cobrar las cantidades adeudadas por la Administración lo antes posible. Una vez consolidados los trienios acumulados como personal interino, CCOO está promoviendo la presentación de reclamaciones individuales y recursos para el reconocimiento de los sexenios. La interpretación del Gabinete Jurídico de CCOO es que la normativa es taxativa y aconseja la presentación de reclamaciones tanto al personal interino como a los funcionarios en prácticas.

## Pasos a seguir

**1º Reclamación:** Modelo Expone/Solicita CCOO.

**2º Recurso de alzada:** Modelo CCOO.

**3º Contencioso Administrativo.** Si la Administración no lo reconoce de oficio, habrá que realizar los tres pasos como es habitual. Los dos primeros no conllevan gastos y el tercer paso, que sí tiene un coste económico, será gratuito para el profesorado afiliado a CCOO, excepto los costes de otorgamiento de poder notarial a favor de las letradas de CCOO.

Si **pasados tres meses desde la presentación del recurso de alzada no se ha recibido respuesta de la Administración**, se entiende que el recurso de alzada ha sido desestimado por silencio administrativo, y hay un plazo de **SEIS MESES** más para interponer recurso contencioso-administrativo ante el juzgado.

Este es un proceso judicial complejo. El gabinete jurídico de CCOO te indicará cómo proceder, por lo que has de solicitar cita con nuestras abogadas para que estudien el caso y las posibilidades de actuación en el mismo.

## Plazos

**1. Reclamación de cantidades.** El profesorado funcionario tiene 4 años para reclamar cantidades no percibidas. Una vez realizada la reclamación, la Administración tiene 3 meses para dar respuesta.

**2. Recurso de alzada.** Si se recibe **respuesta desestimatoria** de la reclamación inicial, habrá un plazo de **UN MES** para interponer recurso de alzada.

Si en el plazo de tres meses no se tiene respuesta de la Administración, se entiende desestimada la reclamación por silencio administrativo, y se tiene el plazo de **TRES MESES** para presentar recurso de alzada por desestimación presunta.

**3. Contencioso Administrativo.** Si se recibe **resolución desestimatoria del recurso de alzada**, se tiene el plazo de **DOS MESES** para interponer **recurso contencioso administrativo** ante el Juzgado.

## Importante a tener en cuenta

**Sobre trienios.** Es importante que sepamos que la Administración no tiene un criterio claro y unificado en este tema, ya que hay gente que se lo están estimando en vía administrativa, y por tanto, no hemos tenido que acudir a los tribunales, pero hay otros que les hacen ir a juicio. En este momento está dependiendo de las Direcciones de Área Territorial.

**Sobre sexenios.** El reconocimiento de sexenios se sigue peleando en los Tribunales porque la Consejería de Educación se niega a reconocerlos de oficio. Se trata de procesos complejos y muy individualizados porque recogen las experiencias profesionales y personales del profesorado.

Por este motivo, es mejor que pidáis cita con nuestra Asesoría Jurídica para que nuestras letradas estudien el caso y os indique cómo proceder y cómo redactar la solicitud desde el principio y, posteriormente, el recurso de alzada.

**Asesoría jurídica: 915062261**  
[ajadmi.frem@usmr.ccoo.es](mailto:ajadmi.frem@usmr.ccoo.es)  
[ajlaboral.frem@usmr.ccoo.es](mailto:ajlaboral.frem@usmr.ccoo.es)

# 10

## CONCURSO GENERAL DE TRASLADOS

El procedimiento ordinario para proveer los puestos de trabajo para los funcionarios es el Concurso General de Traslados, que se convoca anualmente, entre finales de octubre y primeros de noviembre. Los Concursos Generales de Traslados son un año autonómico y otro estatal, de manera alterna.

- Están obligados a participar quienes no tienen destino definitivo.

- **El profesorado en prácticas** tiene que participar también **de forma obligatoria, estando condicionada** la obtención del destino a la **superación de la fase de prácticas**.

- El primer destino definitivo tiene que obtenerse en la

comunidad autónoma en la que se superó el proceso selectivo y hay que permanecer dos cursos en él. A partir de los dos años, se puede concursar libremente a cualquier comunidad autónoma, siempre que se cumplan los requisitos específicos para acceder a ella, en caso de que éstos existan.

- El año de prácticas se concursaba sin puntuación y, de obtenerse destino, éste se otorga por el orden de prelación en los procedimientos selectivos. Los años siguientes se concursaba ya con puntuación, según lo establecido en el baremo de méritos del Concurso General de Traslados.

- El año de prácticas no se puede solicitar comisión de servicios ante otra Administración, pues es preciso ser evaluados por la Administración que ha convocado los procesos selectivos y superar la fase de prácticas antes de poder obtener comisiones de servicios para realizar otras funciones.

# 11

## INFÓRMATE, ASESÓRATE, DEFIÉNDETE Y AFÍLIATE

### Los delegados y delegadas de centro

CCOO cuenta con delegados y delegadas en todos los centros.

CCOO ganó las últimas elecciones sindicales por el apoyo recibido de una gran parte del profesorado. Por este motivo, somos el sindicato mayoritario de la enseñanza pública madrileña contando con el 40% de representatividad. Por ello, CC OO ostenta la presidencia de las cinco Juntas de Personal Docente de Madrid.

Cada uno de los delegados y delegadas de CCOO tiene asignado unos centros educativos que visita de forma regular y en los que de manera periódica convoca asambleas informativas y deliberativas.

Igualmente, los delegados y delegadas de CCOO atienden las demandas del profesorado y resuelven las incidencias que le son planteadas. Por este motivo, el profesorado en prácticas que se incorpore, como cualquier otro docente del centro, tiene derecho a ser informado y asesorado por el delegado sindical, así como a ejercer todos sus derechos de opinión, manifestación o huelga, en el caso de que sea convocada.

Si quieres conocer al delegado de tu centro ponte en contacto con Aida San Millán, Secretaria de Enseñanza Pública de la FE de CCOO- Madrid lunes a viernes de 9,30 a 14,30 horas y de 16,30 a 19,30 horas (excepto los viernes tarde).

[asanmillan@usmr.ccoo.es](mailto:asanmillan@usmr.ccoo.es)

### El servicio de información, atención y defensa del profesorado.

- **Información y asesoramiento presencial**

En Madrid, C/ Lope de Vega, 38 4ª planta, abierto diariamente de 9,30 a 14,30 horas y de 16,30 a 19,30 horas (excepto los viernes tarde).

- **Información y asesoramiento telefónico**

En el 915368709 en horario diario, de lunes a viernes de 9,30 a 14,30 horas y de 16,30 a 19,30 horas (excepto los viernes tarde).

- **Información y asesoramiento mediante correo electrónico.**

Responsable de Funcionarios en Prácticas:  
[profesoradopRACTICAS@usmr.ccoo.es](mailto:profesoradopRACTICAS@usmr.ccoo.es)

Además, para hacer llegar a CCOO propuestas de mejora, reivindicaciones, críticas o demandas de actuación puede dirigirte a la dirección de correo [ccoosexigecontigo@usmr.ccoo.es](mailto:ccoosexigecontigo@usmr.ccoo.es)

- **Información periódica CCOO**

Si quieres recibir información periódica por correo electrónico puedes dar tu correo a tu delegado o delegada de CCOO o puedes solicitarlo en el correo [ccoosexigecontigo@usmr.ccoo.es](mailto:ccoosexigecontigo@usmr.ccoo.es)

- **La página web**

<http://www.fecco-madrid.org>

- **El Gabinete Jurídico**

La Federación de Enseñanza de CCOO tiene un Gabinete Jurídico con una larga trayectoria plagada de éxitos judiciales que han revertido directamente en la mejora de las condiciones laborales y retributivas del profesorado.

Por ello para solicitar a priori una suspensión del periodo de prácticas por razón de embarazo sin pérdida de derechos (antigüedad y convocatorias para superar la fase de prácticas) adjuntamos documento al final de este folleto.

Para reclamar el reconocimiento de la antigüedad que se hubiera perdido por razón de embarazo, al haber sido relegada a la última posición de la promoción y con un año menos de antigüedad y otros casos relacionados ponerse en contacto con nuestro Gabinete jurídico.

La asistencia jurídica es gratuita para los afiliados y afiliadas con más de 6 meses de antigüedad. La información de las tarifas para el profesorado no afiliado se puede obtener a través del delegado o delegada de centro donde se realizan las prácticas o en el mismo teléfono donde se solicita la cita.

### Asesoría jurídica:

915062261

[ajadmi.frem@usmr.ccoo.es](mailto:ajadmi.frem@usmr.ccoo.es)

[ajlaboral.frem@usmr.ccoo.es](mailto:ajlaboral.frem@usmr.ccoo.es)

- **Formación en línea, formación individual y formación en centro**

Para información sobre los cursos o participación en los mismos se puede consultar el apartado destinado a la Formación en la web de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid. Se puede entrar en contacto, también, mediante correo dirigido a la dirección:

[formacion.frem@usmr.ccoo.es](mailto:formacion.frem@usmr.ccoo.es)



# 12

## CONSEJOS ÚTILES PARA EL AÑO DE PRÁCTICAS

Es preciso conocer toda la normativa en torno a la situación administrativa de “profesorado en prácticas”, así como los derechos y deberes de los empleados Públicos regulados en el Título III, artículo 14 al 30, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Además, es conveniente tener presente algunas recomendaciones que pueden ayudar a superar con éxito este período:

- Cumplir la regulación vigente en lo relativo a licencias y permisos para faltas y justificación de las mismas.
- Cumplir la regulación vigente en lo relativo a horarios y calendario.
- Tener buena disposición para realizar las tareas que encomiende el equipo directivo.
- Mantener una relación fluida con el tutor o tutora de la fase de prácticas.
- Mantener relaciones cordiales con todos los componentes de la comunidad educativa: profesorado, otros perfiles educativos de la plantilla del centro o de servicios educativos

externos al centro,alumnado, padres y madres...

- Prevenir situaciones conflictivas y, si se producen, afrontarlas con calma y procurando mantener siempre el ánimo tranquilo.
- Tener al día las programaciones, las adaptaciones curriculares necesarias así como revisadas y corregidas las actividades del alumnado.
- Desarrollar una relación cordial con el inspector o inspectora que ha de evaluar finalmente la fase de prácticas. No obstante, es preciso resaltar que el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) regula en su artículo 15 los derechos individuales ejercidos colectivamente, a través de las organizaciones sindicales representativas de los funcionarios públicos. Estos derechos, que son efectivos para los funcionarios en prácticas, son: a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la participación en las condiciones de trabajo así como el derecho al ejercicio de la huelga, el planteamiento de conflicto colectivo y al de reunión.
- Elaborar y redactar individualmente la memoria final, ateniéndose escrupulosamente al guion y las directrices establecidas por la Administración al efecto.

**Cabe recordar que el profesorado en prácticas tiene derecho a ser asesorado por los delegados y delegadas sindicales y a que las organizaciones sindicales representativas del sector defiendan sus derechos y velen por el cumplimiento de la normativa vigente.**



## CARTA A LAS FUNCIONARIAS DISCRIMINADAS POR RAZÓN DE EMBARAZO EN SU FASE DE PRÁCTICAS

A día de hoy, y pese a la existencia de diferentes normas imperativas que prohíben taxativamente toda discriminación por cualesquiera circunstancias (art. 14 CE), y la declaración explícita de que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), las funcionarias cuyo embarazo coincide con la fase de prácticas y que por esta razón no pueden completarlas en un curso sufren, al menos, las siguientes discriminaciones:

- Tienen un año menos para poder aprobar la fase de prácticas,
- Una vez superada esta fase, ocupan la última posición de su promoción,
- Consecuencia de lo anterior, a lo largo de su carrera profesional tienen un año menos de antigüedad y una posición en su promoción postergada, es decir, tienen menos méritos de los que les corresponden, y esto por el solo hecho de ser madres durante la fase de prácticas, siendo evidente, que de ser varones y padres, no habrían sufrido estas desventajas.

Por vulnerar derechos constitucionales de protección especial, estos actos administrativos son nulos de pleno derecho y su reclamación no está sujeta a prescripción, por lo que se trata de derechos que pueden ser reclamados siempre, aunque, claro está, de cara a una solución efectiva es conveniente hacerlo cuanto antes.

Por ello, desde la Federación de Enseñanza lanzamos dos campañas. Una, a priori, para reclamar la suspensión o aplazamiento de la fase de prácticas en caso de no poder completarla por razón de embarazo, sin pérdida de ningún derecho (oportunidades para superar la fase y posición final en la promoción); y otra, a posteriori, para reclamar el derecho perdido en caso de que ello (antigüedad y posición en la promoción) se haya producido ya.

Si estáis en el primer caso, podéis utilizar el modelo que ponemos a vuestra disposición; si no obtenéis respuesta de la Administración en el plazo de tres meses o si es negativa, os podéis poner en contacto con nuestra Asesoría jurídica para continuar la vía de recurso. Si estáis en el segundo, es conveniente que contactéis desde el inicio con la Asesoría para poder atender la circunstancia concreta mediante la reclamación pertinente.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO reclamaremos estos casos ante todas las instancias que sea menester, incluso el Tribunal Constitucional o tribunales internacionales que fueran precisos.

ILMO. SR. D. MIGUEL JOSÉ ZURITA BECERRIL  
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS  
Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía  
Calle Santa Hortensia, 30  
28002 Madrid

## **ASUNTO: REDUCCIÓN DE LA FASE DE PRÁCTICAS A 3 MESES POR PERMISO DE NACIMIENTO O APLAZAMIENTO DE LAS MISMAS**

### **DOÑA/DON**

\_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, Profesor/a en Prácticas de Cuerpo de \_\_\_\_\_, especialidad \_\_\_\_\_, y con domicilio a efectos de notificaciones en \_\_\_\_\_, teléfono \_\_\_\_\_ y correo electrónico \_\_\_\_\_ con relación al asunto arriba indicado,

### **EXPONE:**

**PRIMERO.** - Con fecha ... de septiembre de 2021 **debo/he debido** iniciar la fase de prácticas correspondiente al proceso selectivo convocado mediante la *Resolución de 11 de marzo de 2020 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 72, de 24 de marzo)*, modificada por *Resolución de 20 de enero de 2021 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 21, de 26 de enero)*, por la que se convocan procedimientos selectivos para ingreso y accesos a los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño y de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades por los funcionarios de los citados Cuerpos.

**SEGUNDO.** - A día de la fecha, me encuentro en situación de **(indicar si es incapacidad temporal durante el embarazo / "Permiso por nacimiento para la madre biológica" / "Permiso del progenitor distinto de la madre biológica" / Permiso por lactancia)** \_\_\_\_\_, que acredito mediante \_\_\_\_\_ (baja médica, solicitud de "Permiso por nacimiento para la madre biológica" o "Permiso del progenitor distinto de la madre biológica", parte del hospital...) y acompaño como **DOCUMENTO N.º 1**.

**TERCERO.** - Ante la imposibilidad **de incorporarme al centro para iniciar la fase de prácticas / continuar la fase de prácticas**, mediante el presente, vengo a solicitar que sea posible **realizar la fase de prácticas de la oposición en tres meses, el aplazamiento al que se refiere la mencionada Resolución, o la suspensión del inicio de la misma**, si bien sin que decaigan mis derechos en cuanto a la posición que ocupó en mi promoción, ni en cuanto al número de convocatorias a las que tengo derecho para superar la citada fase, lo cual baso en los siguientes

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.** - El artículo 31. *Evaluación de la fase de prácticas del Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley, que tiene carácter básico, establece en su apartado segundo que:*

Al término de la fase de prácticas, se evaluará a cada aspirante en términos de «apto» o «no apto». En este último caso, la Administración podrá autorizar la repetición de esta fase por una sola vez, pudiendo estos aspirantes incorporarse con los seleccionados de la siguiente promoción, ocupando, en esta promoción, el número de orden siguiente al del último seleccionado en su especialidad.

El Reglamento, se limita a fijar el número de repeticiones a las que tiene derecho quien no haya superado la fase de prácticas tras la pertinente evaluación al término de la misma, pero nada dice sobre los efectos de una suspensión o aplazamiento. Por tanto, nada impide que la Administración educativa acuerde que, por motivos derivados del embarazo y maternidad la fase de prácticas quede **reducida, suspendida o aplazada** en tanto se den estos motivos y se pueda reanudar tras su cese o en el curso siguiente al que, en su caso, se haya comenzado, **ni cuáles deban ser los efectos de la reducción, el aplazamiento o suspensión** que, desde luego, no deben ser los mismos que los de la repetición, al menos por razón de género.

**SEGUNDO.** - El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que dificulten su plenitud.

Como desarrollo directo de los citados preceptos constitucionales, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, proclama en su artículo 8 sobre Discriminación por embarazo o maternidad, que:

**Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.**

Un Estado social y democrático de derecho como lo es el nuestro (art. 1.1 CE) no solo debe garantizar la igualdad ante la ley del art. 14 de la Constitución, sino la efectividad de tal igualdad (art. 9.2 CE) al estar sujetos todos los poderes públicos a la Constitución (art. 9.1 CE), que propugna como valor superior la igualdad como objetivo y no como punto de partida.

Así, el principio de igualdad no consiste en tratar de igual manera a todas las personas, sino que deben aplicarse tratamientos diferentes y específicos ante circunstancias diferentes y, especialmente, si estas suponen una desventaja, como es el caso.

Lo que no es igual debe ser tratado desigualmente. Esto es, serían contrarias al principio de igualdad tanto las disposiciones que injustificadamente anudaran consecuencias diferentes a supuestos de hecho que han de ser considerados equivalentes (así, el hecho de tener descendencia, en caso de tratarse de un varón no se vería perjudicado), como enseñanza aquellas que supusieran un tratamiento igual a supuestos de hecho diferentes (es evidente que la maternidad afecta solo a las mujeres, por lo que no pueden ser tratadas en este aspecto igual que los hombres o que la mujeres que no se hallen en dicha situación).

En suma, lo que la Constitución, la ley natural y la ética social proscriben es la discriminación, la cual, por el mismo hecho de darse, es contraria al principio de igualdad y atenta contra el orden público.

**TERCERO.** - *La Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2018-2021 recoge en el Eje 1: Empleo, promoción profesional y liderazgo, como objetivo general “Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral”*

**Por todo lo anterior, SOLICITA**, al amparo del artículo 8 de la LO 3/2007 y los artículos 1.1, 9.1, 9.2 y 14 de la Constitución: **(Una u otra según la situación de cada una)**

•Se me aplique la Ley de Igualdad como funcionaria/o en prácticas que se encuentra **disfrutando el “Permiso por nacimiento para la madre biológica” o “Permiso del progenitor distinto de la madre biológica” / Permiso por lactancia o incapacidad temporal durante el embarazo** y que sea posible realizar la fase de prácticas de la oposición en 3 meses, tal y como ocurre en la mayoría de comunidades autónomas (anexo 1).

•Se me conceda el **aplazamiento o suspensión de la fase de prácticas** en tanto perdure mi situación de **incapacidad temporal durante el embarazo / “Permiso por nacimiento para la madre biológica”/ “Permiso del progenitor distinto de la madre biológica”/Permiso por lactancia** (suprimir lo que no proceda: si ya hemos dado a luz no procede lo de la **incapacidad temporal**) **sin decaer en el orden de mi promoción** resultante de las fases de oposición y concurso y **conservando la posibilidad de repetir la citada fase por una vez** tras la oportuna evaluación habiéndola realizado efectivamente.

En Madrid, a... de.....de 2021

Fdo.: \_\_\_\_\_

**ANEXO I  
TABLA COMPARATIVA DE OTRAS COMUNIDADES**

<b>Tabla 1. REDUCCIÓN DEL PERIODO DE PRÁCTICAS POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES</b>		
<b>Administración</b>	<b>Duración</b>	<b>Circunstancias contempladas</b>
<b>Andalucía Extremadura</b>	3 meses y 1 día	Maternidad y adopción o acogimiento.
<b>Aragón</b>	Más de 3 meses	Mujeres de baja por embarazo, permiso de maternidad o adopción.
<b>Illes Balears</b>	3 meses	Maternidad y casos de fuerza mayor.
<b>Cantabria</b>	3 meses	Reducción de jornada, parto, paternidad, maternidad, adopción o acogimiento, o causa excepcional.
<b>Castilla y León</b>	3 meses	Maternidad, violencia de género, víctimas de terrorismo y causas de fuerza mayor.
<b>Castilla-La Mancha</b>	3 meses	Maternidad y lactancia.
<b>Cataluña</b>	3 meses	Periodo mínimo de actividad docente.
<b>Comunitat Valenciana</b>	Más de 3 meses	Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo de embarazo o accidente laboral.
<b>Comunidad de Madrid</b>	4 meses y 15 días	Causa justificada y debidamente acreditada.
<b>Galicia</b>	No se concreta	Causas justificadas.
<b>País Vasco</b>	3 meses y 1 día	Incapacidad temporal, baja maternal y casos de fuerza mayor.

Si quieres recibir información periódica por correo electrónico puedes dar tu correo a tu delegado o delegada de CCOO o puedes solicitarlo en el correo [frem@usmr.ccoo.es](mailto:frem@usmr.ccoo.es)



<http://www.feccoo-madrid.org>



CCOOeducacionmadrid



@CCOOEducaMa



CCOO Educación Madrid [https://t.me/educacion\\_ccoomadrid](https://t.me/educacion_ccoomadrid)

**Contigo** Transformando la educación  
Construyendo futuro



#MenosEsMás  
#SOSbajadRatios



enseñanza

Federación de Enseñanza de CCOO Madrid