



PROGRAMA ELECTORAL

ELECCIONES
SINDICALES



04 DICIEMBRE 2014

ANPE, el Sindicato de la
Enseñanza Pública.

Docentes como tú.



Porque somos docentes. Porque creemos en la educación.

DOCENTES COMO TÚ



ANPE, el Defensor del Profesor. Sindicato independiente.

ANPE-SINDICATO INDEPENDIENTE (ANPE-FSES) PROGRAMA ELECTORAL

ANPE- sindicato independiente presenta a los docentes de la Enseñanza Pública, convocados a participar en las elecciones sindicales de 2014, su programa electoral para el cuatrienio 2014-2018.

Este programa electoral contiene las reivindicaciones de ANPE para todos los niveles educativos y situaciones profesionales de los docentes de la Enseñanza Pública de forma general, ajustándose en cada comunidad autónoma a la situación concreta de ésta. Es un programa reivindicativo claro, concreto, flexible, abierto, práctico y realista, que parte de la situación actual del profesorado y la educación, y en el que planteamos objetivos alcanzables a corto y medio plazo.

Las reivindicaciones que presentamos son exclusivamente profesionales, independientes de cualquier opción política. Con ellas, ANPE renueva su compromiso con el profesorado de la Enseñanza Pública.

¿Qué es ANPE?

- **ANPE es el sindicato de la Enseñanza Pública**, pues no tiene ni busca representación en la enseñanza privada y concertada ni en ningún otro ámbito.
- ANPE es un **sindicato profesional**, formado por profesionales de la Enseñanza Pública y que está comprometido exclusivamente con la mejora de la misma.
- ANPE es un sindicato **independiente**, que asume sus decisiones con libertad, sin dependencia política, económica o confesional.
- ANPE se autofinancia con las cuotas de sus afiliados.
- ANPE es un sindicato sectorial **consolidado**, con más de treinta y cinco años de actividad sindical reconocido por su coherencia, con una afiliación en constante crecimiento y que goza de la condición de más representativo en el sector educativo.
- ANPE es un sindicato **eficaz**, que ha logrado numerosas mejoras para la Enseñanza Pública y sus profesionales y que presta a sus afiliados un importante número de servicios de calidad.
- ANPE es un sindicato **revindicativo**, que proyecta su acción sindical en la mejora constante de las condiciones en que se ejerce la profesión docente, en la implantación de un modelo educativo de calidad basado en los parámetros de rigor y esfuerzo, y en la defensa de la Enseñanza Pública.
- Es un sindicato **innovador, diferente** al resto de los que configuran el panorama sindical, preparado para nuevos retos, que comparte los problemas de los profesores porque está formado por docentes de la Enseñanza Pública.
- ANPE es un sindicato **participativo y plural**, respetuoso con las convicciones personales de sus afiliados, en el que están representados todos los colectivos sin discriminación alguna, y en el que tienen cabida todos los profesores de la Enseñanza Pública.
- ANPE es un sindicato **abierto** al profesorado de todos los niveles educativos, en cualquier situación profesional.

- ANPE es un sindicato **de ámbito estatal**, que presta atención en todas las provincias y comunidades autónomas, en sus propios territorios y con equipos específicos.
- ANPE es un sindicato con **proyección internacional**, y participa activamente de las iniciativas de la Unión Europea como miembro integrante de la CESI (Confederación Europea de Sindicatos Independientes).
- ANPE es un sindicato **en auge** que, manteniendo su exclusividad de ámbito, proyecta su representatividad en la **Federación de Sindicatos Independientes de Educación y Sanidad, FSES**, cuyo objetivo es hacer llegar mejor la voz de los profesionales independientes de educación y sanidad ante los distintos Gobiernos autonómicos y nacional.
- ANPE es el sindicato que ha creado el servicio **Defensor del Profesor** para atender a todos los docentes que sufran problemas de convivencia escolar.
- ANPE es un sindicato con **personalidad propia**, que se esfuerza por representar con coherencia los intereses del profesorado y por mejorar la calidad del sistema educativo, todo ello con transparencia y honestidad.

ANPE es el Sindicato de la Enseñanza Pública y somos docentes como tú

¿Qué hace ANPE?

- ANPE trabaja para **solucionar los problemas y dar respaldo a** cada profesor individualmente, y para conseguir **mejoras en las condiciones laborales y profesionales** de todo el colectivo docente, intentando **recuperar las condiciones laborales perdidas en los últimos años y mejorarlas** por medio de la reivindicación, la negociación, la movilización, la judicialización y la puesta en marcha de campañas y estrategias.
- ANPE **posibilita y canaliza la participación** de los docentes en sus ámbitos de representación, y lo hace como sindicato exclusivamente de profesores de la Enseñanza Pública. ANPE está especializado en el ámbito educativo y, por ello no tiene conflictos de intereses con otros sectores.

- ANPE **presta servicios efectivos:** información profesional actualizada a diario, asesoramiento ante situaciones profesionales y administrativas, acompañamiento en las situaciones de conflicto a través del Defensor del Profesor, atención jurídica, convenios con diversas entidades, y actividades de formación y de ocio.
- ANPE **traslada a la opinión pública** la realidad de la docencia, a través de sus publicaciones propias y de su aparición en los medios de comunicación, aportando puntos de vista profesionales a los debates sobre educación y expresando en toda ocasión la necesidad de valoración social que precisa la tarea docente.
- ANPE se esfuerza por **crear corrientes de opinión** a favor de la tarea docente, la mejora de la convivencia en las aulas o la necesidad de un cambio de modelo y estructura en el sistema educativo, y defiende la recuperación de la autoridad del profesor, tanto académica como legal, mediante el reconocimiento de su condición de autoridad pública.
- ANPE se mantiene **siempre cerca del profesorado**, acudiendo a los centros educativos, para descubrir y evidenciar nuevas necesidades o problemas y trasladar las preocupaciones de los docentes a los estamentos oficiales.

¿Qué ha logrado ANPE hasta ahora?

ANPE se ha consolidado a lo largo de sus más de treinta y cinco años de trayectoria como sindicato profesional más representativo en el ámbito de la Función Pública Docente, gracias al apoyo y respaldo del profesorado en los procesos electorales y a la confianza de sus afiliados. Esto le ha permitido conseguir mejoras importantes para los docentes de todos los niveles educativos y firmar acuerdos con la práctica totalidad de las administraciones educativas, acuerdos que, en la mayoría de casos, han sido incumplidos unilateralmente por los Gobiernos Autonómicos y Nacional.

ANPE es un sindicato con proyección estatal y autonómica, en cuyos ámbitos logró, entre otras mejoras, las siguientes, algunas de las cuales han sido eliminadas por los distintos Gobiernos:

- La creación de una conciencia social generalizada de reconocimiento de la autoridad del profesor con repercusión en sentencias sobre agresiones al profesorado.
- La generalización de las retribuciones complementarias.

- La mejora de los niveles de los Complementos de Destino.
- El establecimiento del Complemento de Formación Permanente (sexenios).
- La mejora de la cuantía de las pagas extraordinarias.
- La percepción de trienios para el profesorado interino y la reducción del empleo precario en este colectivo consolidando puestos de trabajo con carácter estable.
- El establecimiento y mejora de las cuantías de los incentivos y el mantenimiento de la jubilación anticipada por el período de aplicación de la LOE.
- La implantación de un sistema de ingreso transitorio valorando al máximo la experiencia docente.
- La recuperación del cuerpo de Catedráticos y el acceso al mismo por concurso de méritos.
- La creación y reconocimiento de la especialidad de Primaria.
- La inclusión en la LOE de un Plan de Choque especial contra la violencia en los centros educativos y por la convivencia.
- El reconocimiento del problema de la violencia en los centros por parte de las Administraciones Educativas y de la Fiscalía General del Estado, con las instrucciones sobre la consideración de autoridad pública para los docentes en el ejercicio de su función.
- La creación del Observatorio Estatal de la Convivencia.
- La firma de convenios con las administraciones educativas en materia de Formación Permanente del Profesorado.
- La resolución favorable de numerosas reclamaciones y recursos, promovidos por nuestras prestigiosas Asesorías Jurídicas.

En las comunidades autónomas, ANPE ha logrado:

- La consideración del profesorado como Autoridad Pública, a través de leyes autonómicas.

- Mejoras retributivas conducentes a la homologación y equiparación de los docentes, además de incrementos en pagas extraordinarias y otros complementos.
- La firma de acuerdos sobre participación, composición y ordenación de las listas de interinos.
- El cobro de los meses de verano para el profesorado interino.
- El incremento de la gratificación por jubilación voluntaria anticipada durante el período de aplicación de la LOE.
- Amplias Ofertas de Empleo Público Docente.
- Acuerdos sobre interinos, que mejoran notablemente sus condiciones retributivas y laborales.
- Medidas para paliar los problemas de los profesores desplazados y suprimidos.
- Reducción del horario lectivo y de permanencia en el centro.
- Reconocimiento de la autonomía pedagógica de los centros, concretada en un proyecto educativo propio, autonomía organizativa en materia de coordinación educativa, adaptación de tiempos y espacios a las necesidades del alumno, refuerzo de la acción tutorial y tareas de apoyo del alumnado y elección del modelo de jornada escolar.
- Incremento de las plantillas orgánicas de los centros.
- Equiparación al Nivel 24 del Complemento de Destino para los Maestros en Secundaria.
- Avances en las políticas de igualdad, prevención de riesgos y salud laboral, violencia de género y conciliación de la vida familiar y laboral.
- Mejoras de tipo social: aumento de la duración de licencias y permisos, créditos destinados a acción social, licencias por estudios, ayudas para cuidados de hijos, préstamos y anticipos, ayudas para gastos de desplazamiento.
- Acuerdos sobre flexibilización de jornada, y mejoras en los permisos y licencias.
- Disminución de la ratio profesor/alumno.
- Acuerdos para puestos de difícil desempeño, en centros con especial dificultad.

- Acuerdos sobre profesorado itinerante.
- Reconocimiento y estímulo de la función tutorial con un horario específico dentro de la franja lectiva dedicada a esta tarea, reconociéndola profesionalmente a efectos de carrera docente y movilidad.
- Reducción de jornada lectiva para los mayores de 55 años sin pérdida de retribuciones.
- Reconocimiento y estímulo del ejercicio de la función directiva, incremento de los complementos correspondientes y consolidación parcial del complemento por dirección.
- Promoción profesional del profesorado sin necesidad de cambio de cuerpo docente y establecimiento de incentivos económicos, relacionados con la consecución de determinados objetivos educativos.

ANPE EXIGE LA REPOSICIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES PERDIDAS Y LA COMPENSACIÓN AL PROFESORADO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA POR EL ESFUERZO REALIZADO ESTOS AÑOS.

ANPE ante la LOMCE

ANPE ha mantenido desde el principio una postura crítica ante esta Ley. Para ANPE la reforma ideal hubiera sido aquella que estableciera un marco global y estable, elaborado a partir de un pacto de mínimos entre las fuerzas políticas y sociales. Todo lo relacionado con las condiciones laborales y profesionales de los docentes debería salir de esa norma general y quedar establecido en un marco propio: el Estatuto Docente. Sin embargo, como todas las leyes educativas de los últimos treinta años, la LOMCE se orienta más hacia el cambio curricular y organizativo de los centros, dejando al margen una cuestión esencial: el profesorado. Además tiene deficiencias que afectan al cambio de estructura y modelo educativo, la vertebración y cohesión del sistema, el funcionamiento de los centros y la financiación de la reforma.

Aunque ANPE, valora positivamente la flexibilización de la ESO y la apuesta por la formación profesional, sin embargo, señala como elementos negativos entre otros, los siguientes, que justifican nuestra posición final en contra de la misma:

- Que se haya desarrollado sin la participación del profesorado.

- Que no apueste decididamente por la enseñanza pública como pilar fundamental del sistema educativo.
- La duración del Bachillerato debería ser de tres años para garantizar la preparación adecuada para afrontar con éxito los estudios superiores.
- La insuficiencia y falta de concreción de la memoria económica. Las mejores medidas previstas en la ley (TICs, idiomas, FP, medidas de apoyo...) requieren contar con inversión económica suficiente que asegure su correcta aplicación.
- La indefinición entre materias troncales y específicas y la competencia de las administraciones educativas complica el establecimiento final del currículo homologable en todo el Estado y la dificultad de configurar la organización de los centros. Además, puede ahondar las desigualdades entre las comunidades autónomas.
- La pérdida de peso curricular de importantes especialidades docentes: Música, Tecnología, Cultura clásica, Filosofía, Artes... ANPE siempre ha exigido un decidido impulso por las Humanidades.
- Las evaluaciones externas, en principio positivas si son al final de las etapas, pero que solo tendrán incidencia sobre el esfuerzo en el aprendizaje si van acompañadas de un refuerzo de la evaluación continua e interna.
- Sobre la enseñanza de las lenguas cooficiales ANPE reconoce que el derecho de la lengua común y las lenguas vehiculares debe garantizarse en todo el Estado a través de la enseñanza pública.
- ANPE defiende el principio de autonomía de los centros, pero rechaza que los directores puedan establecer requisitos y méritos para la configuración de las plantillas de sus centros.
- Por dejar abierta la posibilidad de ceder suelo público para la construcción de centros privados.
- Por no asegurar que quienes corrijan las pruebas externas no sean funcionarios.
- Rechaza el nuevo modelo de selección del director, otorgando el poder decisorio a la administración.

Para ANPE es muy difícil aplicar con éxito una nueva Ley Educativa con la grave incidencia de los recortes en la enseñanza pública, la pérdida de efectivos docentes y con apenas un 10% de tasa de reposición en los dos últimos años, y

considera que la LOMCE hubiera debido venir precedida de un pacto de mínimos entre las fuerzas políticas y sociales.

PARA ANPE LA LOMCE NO ES LA REFORMA QUE NECESITABA NUESTRO SISTEMA EDUCATIVO

REIVINDICACIONES DE ANPE

A) REIVINDICACIONES DE CARÁCTER GENERAL

A.1 Derecho a la negociación colectiva.

1. Cumplimiento del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito por el Gobierno español, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.

2. Cumplimiento del artículo 15 del Estatuto Básico del Empleado Público. Ley 7/2007, de 12 de abril sobre “Derechos individuales ejercidos colectivamente”.

3. Desarrollo del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas, de manera que los intereses de los docentes se vean representados en un ámbito más operativo que la actual Mesa General de la Función Pública Estatal por lo que exigimos la constitución de la Mesa Sectorial de Educación a nivel nacional y en aquellas CCAA donde no se haya constituido.

4. Promulgación, previa negociación, de un Estatuto de la Función Pública Docente.

A.2 Reivindicaciones salariales de ámbito estatal

5. Homologación y equiparación salarial a nivel estatal de todos los docentes.

6. Creación de complementos por funciones que realizamos y que “tradicionalmente” no se nos abona.

7. Consolidación de complementos y “niveles” en las mismas condiciones que el resto de función pública.
8. Concesión de la compatibilidad con la sola reducción del 30 % del llamado “complemento por cargo directivo” (único “específico” diferenciado).
9. Establecimiento de un porcentaje económico de la masa salarial para creación de un Plan de Pensiones para los docentes.
10. Prórroga indefinida de la jubilación voluntaria anticipada para todos los docentes al margen de su estatus laboral.
11. Desarrollo de programas de acción social para los docentes.
12. Demandamos un incremento salarial que cubra la desviación del IPC interanual y seguimos reivindicando enérgicamente el derecho a la negociación colectiva, a la introducción de una cláusula de revisión salarial y a unos salarios que permitan recuperar la pérdida de poder adquisitivo de los últimos años.
13. Pedimos la elevación de los Complementos de Destino: nivel 24 para el Cuerpo de Maestros; nivel 26 para los Cuerpos de Secundaria y de las Enseñanzas de Régimen Especial, y nivel 28 para los Cuerpos de Catedráticos.
14. Complementos retributivos para cada responsabilidad específica, además de los equipos directivos, jefaturas de departamento, coordinadores de ciclo, responsables de programas de innovación educativa, coordinadores/tutores de prácticas, representantes en el Consejo Escolar, etc., en todos los niveles educativos. Homologación y consolidación de todos ellos, con especial reconocimiento a la docencia directa.
15. Retribución por el desempeño de la función tutorial en todos los niveles o etapas.
16. Complemento de permanencia, para favorecer la estabilidad de las plantillas.
17. Complemento retributivo para quien desarrolle su labor docente en un puesto de difícil desempeño.
18. Homologación/equiparación retributiva entre los funcionarios docentes de todas las comunidades autónomas.

A. 3 Derecho a la formación permanente.

19. Debe ser en horario lectivo, gratuita, voluntaria, con acceso universal y de calidad. En todo caso, financiada por la Administración Educativa. Se debe establecer un buen sistema de ayudas económicas para este fin.

20. Se deben articular fórmulas para facilitarla: concesión de días para formación; estancias en el extranjero, licencias por estudios retribuidas, etc.

21. Se deben establecer convenios entre Gobiernos Autonómicos y Universidades (de su influencia) para reponer la matrícula gratuita a los docentes como fórmula de mejora curricular repercutible en el alumnado.

22. Debe proporcionarse al profesorado una formación centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para mejorar su práctica y desarrollar la innovación educativa.

23. Las administraciones públicas deben asegurar una formación continua del profesorado encaminada a su actualización y a la adaptación de los conocimientos, actitudes y habilidades a los cambios y avances de la sociedad, y a las necesidades de la programación educativa que hagan las administraciones, pero también a satisfacer las expectativas de formación de cada profesional en relación a su carrera docente, lo que sin duda redundará en una mejora para el sistema.

24. Que favorezcan el acceso del profesorado a titulaciones que permitan la movilidad entre las distintas enseñanzas, incluidas las universitarias, mediante los acuerdos oportunos con las universidades.

25. Que homologuen, en todas las administraciones educativas y a todos los efectos, la formación realizada en cualquiera de ellas, así como la realizada en las universidades.

26. Demandamos la implantación nacional del año sabático para el funcionario docente.

A.4 - Salud Laboral / Prevención de Riesgos Laborales.

Las administraciones públicas tienen la obligación de llevar a cabo una buena política de prevención de riesgos laborales. El sector de la enseñanza se caracteriza por el incumplimiento de la legislación en esta materia. En muchas comunidades autónomas apenas se ha avanzado en el nombramiento de Delegados de Prevención y en la creación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

ANPE reivindica:

27. Cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y de los Reales Decretos y la normativa que los desarrollan, así como de las disposiciones del EBEP sobre la materia para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los profesores.

28. Nombramiento de los Delegados de Salud Laboral y constitución generalizada de los Comités de Salud y Seguridad Laboral en el ámbito docente.

29. Información y formación sobre salud laboral para todo el colectivo docente. Inclusión de formación específica sobre prevención de enfermedades profesionales docentes, en el arco de los planes de estudio tanto de Magisterio, como del Master en Enseñanza, así como de aquellos otros que especializan al profesorado.

30. Creación en todas las Delegaciones Provinciales de Educación de un Servicio de Prevención propio.

31. Acciones preventivas para evitar posibles accidentes y enfermedades profesionales de los docentes.

32. Aplicación de la Ley para realizar revisiones médicas, gratuitas y voluntarias ofertadas a todos los docentes, tanto de tipo general como específicas, especialmente las relacionadas con los riesgos psicosociales.

33. Estudio e información de las bajas por accidente y enfermedades laborales de los docentes, así como planificación de actuaciones preventivas.

34. Estudio y evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo, puesta en marcha de medidas preventivas o actuaciones concretas en su caso, e información a los afectados.

35. Elaboración de protocolos de adaptación y/o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, maternidad o lactancia, tal y como obliga la legislación vigente.

36. Desarrollo de una normativa específica de salud laboral de los docentes en el marco del Estatuto de la Función Docente atendiendo especialmente a las enfermedades producidas por riesgos psicosociales, e inclusión de éstas en el catálogo de Enfermedades Profesionales propias de la labor docente.

37. Formación específica sobre prevención de riesgos laborales y frente a accidentes y situaciones excepcionales y de emergencia.

38. Formación y constitución en todos los centros docentes de los Equipos de Emergencias.
39. Evaluación de todos los centros docentes y los distintos puestos de trabajo y realización de las actuaciones necesarias para que cumplan la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.
40. Elaboración de los Planes de Autoprotección en los centros docentes partiendo de la evaluación del centro.
41. Adaptación de los centros a cuestiones fundamentales como la accesibilidad, ergonometría y condiciones ambientales.
42. Adopción de las medidas necesarias que garanticen la cobertura legal del docente en asuntos relativos a la responsabilidad civil en el ejercicio de sus funciones.
43. Desarrollo en todas las CCAA de la disposición adicional primera del RD 2112/1998 referente a asignación de puestos de trabajo para personas con merma de facultades físicas, psíquicas o sensoriales, extensivo a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

B) REIVINDICACIONES EN MATERIA DE POLÍTICA EDUCATIVA.

Todas las actuaciones de ANPE se circunscriben al ámbito de la Enseñanza Pública en todos sus niveles. Nuestro interés se centra en mejorar tanto las condiciones laborales y retributivas del profesorado como la convivencia en los centros para conseguir un sistema educativo más eficaz.

ANPE reivindica:

44. **Apoyo decidido a la Enseñanza Pública** por parte de todas las administraciones. Para lo que ANPE propone:

Que se concierten únicamente unidades donde la oferta la enseñanza pública obligatoria sea insuficiente.

Que se atienda a la adecuada y equilibrada distribución del alumnado entre los centros sostenidos con fondos públicos.

Que, en caso de matrícula insuficiente, sea la enseñanza concertada la que pierda unidades y no la pública, en cumplimiento del principio de economía y eficacia en el uso de los recursos públicos.

Que los Gobiernos dejen de potenciar a la enseñanza privada concertada con la firma de acuerdos que sirven de coartada para la pérdida de aulas y puestos de trabajo en la enseñanza pública.

Que se recuperen las aulas suprimidas en centros públicos.

Que se reduzcan los conciertos educativos con la creación de centros públicos.

45. Oferta generalizada de **puestos escolares** y para todos los niveles educativos en **todos los centros de la red pública**.

46. Desarrollo de normativas de escolarización que contemplen la **distribución equilibrada del alumnado** inmigrante, de necesidades educativas especiales y de compensación educativa **en todos los centros sostenidos con fondos públicos**.

47. **Presupuestos y financiación de la Educación**. Elevar sustancialmente el porcentaje del PIB destinado a educación, tanto en el Estado como en las comunidades autónomas y asegurar su mantenimiento mediante una ley de financiación que establezca una inversión en educación eficaz para aplicar con éxito los objetivos que las leyes vigentes señalan. Exigimos al Gobierno un mayor esfuerzo económico en educación y una ley de financiación para lograr los objetivos materiales y educativos.

48. El respeto a la **autonomía pedagógica, organizativa y de gestión** de los centros docentes para lo que proponemos:

Elegir el modelo de jornada escolar que responda mejor a los intereses de la comunidad educativa.

Establecer programas de innovación o especialización en áreas determinadas y lograr la firma de convenios con otras entidades, para acceder a recursos destinados a las buenas prácticas educativas.

Promover la diversificación de la oferta educativa.

Disponer de autonomía de elaboración curricular respetando los mínimos legales establecidos.

Asociar la formación permanente del profesorado a las necesidades y características concretas de los centros educativos, retomando la idea de "formación en los centros".

Desde ANPE tenemos los siguientes objetivos para mejorar el funcionamiento de los centros educativos:

Diseñar un nuevo marco regulador para una función directiva más especializada.

Devolver al claustro una mayor relevancia y capacidad de decisión mancomunada en la vida del centro siendo el órgano encargado de nombrar y cesar al equipo directivo del centro y el decisorio en todas aquellas cuestiones que afecten directamente o indirectamente al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dotar al claustro de más competencias para resolver los conflictos e imponer las correcciones adecuadas desde una vertiente pedagógica, cuando las conductas del alumnado perjudiquen la convivencia escolar.

Crear en todas las Administraciones Educativas las mismas estructuras departamentales para la organización y coordinación didáctica en los Institutos de Educación Secundaria.

49. Formación Inicial del Profesorado. ANPE demanda negociación para adaptar y regular la habilitación y adscripción de los maestros a la nueva situación del Espacio Europeo de la Enseñanza Superior, y una oferta amplia y completa que colme las necesidades del futuro profesorado de Secundaria en la realización del máster correspondiente. Proponemos que, además de las especialidades de Infantil y Primaria, se mantengan las especialidades para maestros vigentes en la actualidad y que se obtengan a través de máster, además de las formas contempladas en el actual Real Decreto de Especialidades del Cuerpo de Maestros, Real Decreto 1594/2011, de 4 de noviembre. El mantenimiento de los distintos cuerpos docentes, si bien incluidos todos en el Grupo A1 de retribuciones, estableciéndose el Máster como titulación para acceder a todos los cuerpos docentes que no contemplen formación pedagógica y didáctica en su formación inicial. El establecimiento de programas de formación inicial que faciliten una sólida preparación y resulten acordes con el perfil de competencias profesionales exigible a los candidatos a la docencia, previamente seleccionados. Prestar una especial atención a la selección de profesores tutores de docentes en formación, que destaque la dimensión práctica del ejercicio de la profesión, así como su integración en la dinámica de organización y funcionamiento de los centros educativos.

La introducción en esa formación inicial, en coherencia con las competencias requeridas para ejercer la docencia, de elementos metodológicos para la educación en valores, tales como el respeto, la responsabilidad, el esfuerzo, el compañerismo y la convivencia, que tienen en la escuela un ámbito privilegiado de aplicación. La construcción de una identidad profesional bien definida como uno de los objetivos finales de la formación inicial.

50. Acceso a la función pública. ANPE siempre ha apostado por negociar con la Administración un sistema razonable que permita dar una salida satisfactoria al colectivo de profesores interinos dentro del marco legal, con un acceso libre, en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.

En su **fase de concurso**, el procedimiento selectivo deberá **tener en cuenta, de manera preferente, la experiencia docente** previa en los centros públicos de la misma etapa educativa, así como la valoración de su formación académica y permanente, hasta los límites legales permitidos.

Respecto a la **fase de prácticas**, exigimos a la Administración:

Que garantice una evaluación objetiva del aspirante seleccionado, mediante la publicación de los criterios a emplear.

Que ofrezca el apoyo necesario al profesorado que desempeñe la función tutorial.

Que conceda a dicho período de tiempo total validez a efectos de trienios y sexenios.

Que permita su convalidación mediante la acreditación de la experiencia docente como interino en el cuerpo correspondiente.

Por otra parte, el sistema de **acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación** debe garantizar su independencia profesional y la acreditación de una formación general adecuada a las nuevas funciones, que posibilite a estos funcionarios una posterior especialización en el desempeño del puesto de trabajo y les facilite su movilidad en el ámbito estatal. Entendemos que la selección de los Inspectores accidentales o interinos tiene que llevarse a cabo en virtud de procedimientos administrativos específicos, que observen en todo momento los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Finalmente, reivindicamos **que todas las Comunidades Autónomas cumplan con su obligación de convocar el acceso a los diferentes Cuerpos de Catedráticos**, conforme a lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales Décima, apartados 1 y 3, y Duodécima, apartado 2, de la LOE, terminando con esta vergonzosa sequía motivada por la falta de voluntad política para hacer públicas las correspondientes convocatorias.

51. **Promoción profesional.** Promoción del profesorado tanto en sentido vertical (desde unos niveles a otros), como horizontal (en función de su dedicación y experiencia, mediante concurso de méritos, tanto si se mantiene en un mismo

ámbito educativo como si ejerce, sucesivamente, en varios de ellos). Desarrollo de la carrera profesional, con la correspondiente consolidación de los sexenios.

52. **Mantenimiento de los distintos cuerpos docentes**, con carácter estatal, incluidos todos ellos en el Grupo A1 de retribuciones. El sueldo y los trienios deben ser comunes y las diferencias deben proceder de las retribuciones complementarias.

53. **Movilidad. Concurso General de Traslados.** Publicación y adjudicación de todas las vacantes existentes. Establecimiento del modelo RPT estandarizado por tipo de centros y enseñanzas que se imparten frente al modelo de plantillas. Instauración de Concursos Generales de Traslados nacionales anuales. Estandarización de baremos, con la unificación de cuestiones y criterios a baremar a nivel nacional en los que la antigüedad sea determinante. La no obligatoriedad de lengua vernácula para concursar a determinados territorios. El carácter estatal de los cuerpos docentes y el derecho a la movilidad del profesorado en todo el Estado se deben poner de manifiesto en concursos anuales, abiertos y sin ninguna limitación territorial, en los que salgan todas las vacantes y resultas, tanto en los de carácter autonómico como en los estatales. Incluir a todas las especialidades del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y de Formación Profesional en los 3 ámbitos correspondientes (Socio-Lingüístico, Científico-Tecnológico y Apoyo al Área Práctica), para que todas puedan concursar a estas plazas.

54. **Suprimidos y desplazados.** Respecto a los numerosos compañeros desplazados y suprimidos por los efectos del R.D. Ley 14/2012, entre otros, exigimos compensar los desplazamientos forzados en las mismas condiciones que se hace con el resto de trabajadores de la Función Pública.

55. **Expectativas y/o provisionales.** En cuanto a este colectivo reivindicamos la continuidad en su destino mientras no lo ocupe un definitivo, posibilidad de participar en el CGT para ir a otras CCAA tras dos años sin obtener destino en la que pertenece.

56. **Claustro de Profesores.** Restitución a los claustros de sus competencias técnico profesionales.

57. **Departamentos didácticos.** Creación en todos los Institutos de Educación Secundaria de las estructuras necesarias de organización y coordinación didáctica. Creación de los departamentos didácticos de todas las especialidades de Enseñanza Secundaria.

58. Modelo de Dirección Escolar. ANPE propugna un modelo donde los directores de centros sean miembros de los claustros docentes y elegidos por ellos y al mismo tiempo se fomente su profesionalización.

59. Desburocratización de la función docente. Dotación de personal específico necesario para la realización de tareas administrativas y reducción significativa del número de documentos que los profesores deben cumplimentar.

60. Reducción del fracaso y abandono escolar. Establecer medidas encaminadas a reducir el fracaso y abandono escolar. Demandamos una atención más individualizada a través de la reducción de ratios y, por tanto, ampliación de las plantillas.

61. Tecnologías de la Información y la Comunicación y enseñanzas bilingües. Demandamos un mayor esfuerzo para continuar con los programas de implantación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, dotando a los centros docentes de la figura del Coordinador de Tecnologías de la información. En relación al bilingüismo es necesario establecer unos requisitos comunes de habilitación en toda España, con objeto de posibilitar la movilidad interterritorial del profesorado. Respecto a la variada problemática surgida en los centros educativos tras la creciente incorporación de puestos de trabajo de carácter singular adscritos al Programa CLIL, ANPE exige la regulación mediante una normativa específica de cuantas circunstancias se produzcan en relación con su provisión, los derechos de permanencia en la plaza y la diferenciación de estas plazas en la plantilla ordinaria de los departamentos.

62. Enseñanzas de Régimen Especial. Impulsar estas enseñanzas e incrementar su oferta y valoración social.

63. Mayor atención a la Escuela Rural. Demandamos a la administración un importante esfuerzo económico y el diseño de nuevas estrategias de formación y aprendizaje en las zonas rurales. Nos oponemos al cierre indiscriminado de aulas ocurrido en los últimos años y exigimos la reapertura de las mismas.

64. Profesores de apoyo y otros profesionales. Asesoramiento y presencia de educadores sociales, personal sanitario y otros profesionales de atención educativa complementaria y un incremento del número de profesores de apoyo en todos los centros.

65. Inspección Educativa. Defendemos un modelo de Inspección Educativa técnica, profesional e independiente, cuyo acceso se realice entre profesionales docentes de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y experiencia profesional. En ANPE defendemos un modelo de Inspección colaboradora, orientadora y supervisora que facilite la labor docente y colabore en la resolución de problemas frente a una inspección excesivamente burocratizada.

66. Jubilación anticipada voluntaria e incentivada. ANPE reivindica el mantenimiento indefinido de la jubilación voluntaria anticipada para el colectivo docente, al margen de su régimen de contratación y de su estatus funcional.

C) REIVINDICACIONES PARA LA MEJORA DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

67. Que se arbitren cuantas medidas faciliten la interacción entre familia y escuela: conciliación de horarios, permisos para resolver asuntos escolares, ajustes del horario de los centros al de las familias, etc...

68. Que los medios de comunicación social también asuman sus responsabilidades educativas y reflexionen sobre los modelos conductuales que presentan y promocionan.

69. Que las Administraciones Públicas se comprometan a intervenir mediante campañas de imagen positiva sobre la labor docente.

70. Que las Administraciones Educativas incrementen los medios y recursos humanos de apoyo a los centros educativos.

71. Que el profesorado se vea oficialmente respaldado cuando tome decisiones inmediatas para frenar las conductas contrarias a las normas de convivencia.

72. Que se profundice en las estrategias específicas para la resolución de conflictos durante la formación inicial del profesorado.

73. Que se facilite la puesta en marcha de aulas de convivencia en los centros que lo requieran, con el fin de que unos equipos multidisciplinares aborden la problemática individual de los alumnos conflictivos.

74. Que se actualice la normativa sobre convivencia escolar en todas las comunidades autónomas, estableciendo un nuevo sistema sancionador ágil y desburocratizado, basado en el principio de inmediatez y adecuado a la naturaleza de los actos de violencia o indisciplina que se cometan.

75. Que las Administraciones Educativas garanticen, de una vez por todas, la defensa y protección jurídica del profesorado.

76. Que las víctimas de violencia o acoso escolar gocen de una atención preferente por parte de las Administraciones Públicas.

Por otra parte, nuestro sindicato quiere centrar ahora su atención sobre algunos factores, presentes en el mundo educativo actual, que influyen poderosamente sobre el nivel de conflictividad de los centros docentes:

77. La evaluación y promoción de los alumnos en el sistema educativo vigente, que ha perjudicado notablemente la cultura de la exigencia, del rigor y del esfuerzo, como vemos en los contenidos curriculares y en los propios criterios de evaluación.

78. La atención a la diversidad y a las dificultades derivadas de la interculturalidad, que han sido las primeras e inocentes víctimas de las durísimas reducciones de plantilla aplicadas en los centros docentes como resultado de los sucesivos “recortes” educativos.

79. La orientación educativa, dado el perfil profesional de quienes integran los actuales Departamentos de Orientación, debe jugar un papel fundamental en la búsqueda de soluciones eficaces a los graves problemas de convivencia que provoca un creciente porcentaje del alumnado de Secundaria.

80. Queremos destacar la importancia de un correcto ejercicio de la función tutorial, por su posición estratégica en la comunidad educativa para prevenir, detectar y encauzar adecuadamente, desde sus inicios, los casos de conflictividad escolar que puedan surgir en el grupo de alumnos asignado a su responsabilidad.

81. Solicitar en cada centro de Educación Infantil y primaria la presencia de un Orientador.

Respecto a la Autoridad docente y convivencia:

82. Avanzar en la línea de potenciar la protección y de la autoridad del docente mediante la elaboración de “protocolos de custodia de menores”.

83. Establecimiento de medidas para dar respuesta a problemas que impliquen responsabilidad civil.

84. Exigencia de la no administración de medicamentos por los docentes.

85. Evitar el desempeño por los docentes de otros cometidos que no le sean los propios.

86. Instar a todos los estamentos sociales a arbitrar todas las medidas que faciliten la interacción entre familia y escuela: conciliación de horarios, permisos para resolver asuntos escolares, ajustes del horario de los centros al de las familias.

87. Instar a los medios de comunicación social a asumir sus responsabilidades educativas y reflexionar sobre los modelos de conducta que presentan y sancionan.

88. Un compromiso de intervención directa de las administraciones públicas en campañas de imagen positiva sobre la labor docente.

89. Un compromiso de esfuerzo dotacional en medios y recursos humanos de apoyo a los centros educativos.

90. Un refuerzo a la competencia del profesor para tomar decisiones inmediatas con respecto a las conductas contrarias a las normas de convivencia del centro.

91. El establecimiento de una formación específica para la resolución de conflictos en el marco de la formación inicial del profesorado.

92. El compromiso de puesta en marcha de aulas de convivencia en los centros que lo requieran, en las que equipos multidisciplinares aborden la problemática individual de los alumnos conflictivos y se garantice el clima adecuado de aprendizaje para todos los alumnos.

93. La actualización de la normativa sobre convivencia escolar en todas las comunidades autónomas.

94. La garantía de defensa y protección jurídica del profesorado.

95. La protección y atención preferente a las víctimas de violencia o acoso escolar.

D) REIVINDICACIONES COMO FUNCIONARIOS.

D.1. Homologación con las condiciones laborales de otros funcionarios.

La realidad autonómica está originando agravios comparativos entre distintas comunidades y diferentes cuerpos de funcionarios. Esta situación, a la que ANPE se opone, causa un daño irreparable a la imagen de la función pública.

Homologación retributiva, de funciones y jornada laboral.

96. ANPE reivindica una jornada semanal total de 35 horas, con reducción real del horario lectivo.

D.2 Promoción y carrera administrativa.

97. Regulación, mediante concurso de méritos, de las condiciones de acceso voluntario a otros puestos de la administración.

98. Carrera Docente. Promoción profesional horizontal, vertical y administrativa:

- Horizontal (profesional, sin cambio de destino): Preferentemente los factores a considerar serán la antigüedad y la formación permanente. Además, se tendrán en cuenta otros factores como participación en proyectos de investigación, innovación e implicación en el centro.
- Vertical: (de un cuerpo docente a otro), por concurso de méritos, incluido el nivel universitario, cumpliendo requisitos de la titulación, la experiencia docente y la formación permanente específica que se establezca.
- Administrativa: coordinador, jefaturas de Departamento y de familia profesional, cargo directivo, asesor docente, etc., con procesos de consolidación retributiva.

D.3.- Negociación de las ayudas de Acción Social.

ANPE demanda una auténtica negociación de las ayudas sociales y de los Fondos de Pensiones que en justicia corresponden a los funcionarios docentes. El tratamiento que se ha dado a los docentes en las Mesas Generales ha provocado, en ocasiones, discriminaciones injustificadas. Es necesario terminar con esta injusta situación.

ANPE exige:

99. Aplicación para los funcionarios docentes de los Fondos de Pensiones y otros programas de Acción Social, con unas cuantías mínimas del 0'5 % y del 1 % de su masa salarial, respectivamente, tal y como se aplica a los funcionarios de otros departamentos.

100. Mantenimiento de MUFACE para la cobertura de las prestaciones sanitarias y sociales de los funcionarios docentes, así como rebaja en la aportación de la prestación farmacéutica.

101. Recuperación e incremento de las cuantías por prestaciones sanitarias y sociales.

102. Mejora de los conciertos sanitarios de MUFACE con las entidades privadas que incluyan nuevos servicios y tratamientos y que abarque todo el territorio de las provincias.

103. Medicinas gratuitas para los funcionarios docentes jubilados por Clases Pasivas para equipararlos a los del Régimen General de la Seguridad Social.

104. El acceso de los interinos a todas las ayudas sociales contempladas para los funcionarios de carrera.

105. Aumento del permiso de maternidad (ampliación a un mínimo de 24 semanas).

106. Establecimiento de un "permiso" de gestación desde el cumplimiento certificado del octavo mes.

107. Año sabático o permiso parcialmente retribuido y la posibilidad de establecerlo como incentivo al cumplir algunos requisitos (como un número determinado de años como funcionario de carrera, unas horas de formación permanente...). Disfrute a opción del interesado, sin que tenga que solicitarse con años de anterioridad a su concesión.

108. Ampliación de todos los permisos y derechos regulados hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad (abuelo/a, hermano/a, cuñado/a) en aquellas comunidades autónomas en las que no esté vigente.

109. Homologación de los permisos por conciliación de la vida familiar y laboral con los del resto de funcionarios.

110. Ampliar derechos a las familias numerosas y monoparentales.

111. Derecho a ausencia del trabajo para acompañamiento a familiares (hasta 2º grado) a tratamientos médicos, por el tiempo indispensable.

E) REIVINDICACIONES COMO DOCENTES.

E.1. Estatuto de la Función Pública Docente.

112. Es obligada la promulgación de una norma básica que regule nuestra relación laboral, con características diferenciales de otros funcionarios.

Para ANPE, el Estatuto de la Función Docente ha de recoger entre otros aspectos, al menos, los siguientes:

Los aspectos que configuran la identidad del docente: nuestras características distintivas, código deontológico, derechos, deberes y régimen disciplinario.

La definición de un modelo específico de función pública, que mantenga el carácter estatal de los cuerpos docentes no universitarios en equilibrada convivencia con la capacidad autonómica para la gestión de sus recursos humanos.

La determinación de los requisitos de formación inicial del profesorado, la regulación de su formación continua y sus efectos en la carrera profesional.

El desarrollo de un sistema de acceso a la función pública docente más eficiente, que respete los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, al mismo tiempo que pone en valor la experiencia del profesorado interino y la capacitación profesional de los aspirantes.

El establecimiento de una carrera profesional que permita un sistema de promoción vertical y horizontal incentivada, que motive al profesorado y le permita acceder a una jubilación anticipada voluntaria.

El reconocimiento del docente, en todo el Estado, como autoridad pública en el ejercicio de sus funciones. Una memoria económica suficiente para garantizar su implantación y desarrollo dentro de un calendario razonable.

E.2. Carácter estatal de los cuerpos docentes.

113. Los cuerpos docentes deben seguir teniendo carácter estatal, principalmente en lo concerniente a formación, acceso, baremos, movilidad, derechos laborales y retributivos.

E.3.- Reconocimiento profesional, social y económico de la labor docente.

114. La actual situación del profesorado exige acordar medidas de reconocimiento, apoyo y valoración de la tarea docente, por lo que propugnamos que deben acometerse todas aquellas actuaciones que dignifiquen la figura del profesor,

aumenten su valoración social y hagan más atractiva la profesión docente para los titulados universitarios. En nuestra opinión, del reconocimiento y valoración del profesorado, así como del refuerzo de su autoridad en el aula depende en buena medida el futuro de la educación, que es el de toda la sociedad.

F) REIVINDICACIONES ESPECÍFICAS:

F.1.- PARA TODOS LOS DOCENTES:

115. Grupo A1 para todos los docentes.

116. Incremento de las Plantillas Orgánicas de los centros.

117. Ratios: Derogación del RD-Ley 14/2012 y revisión de ratios en atención a la problemática y complejidad organizativa de cada centro y de las edades de sus alumnos.

118. Reducción de horas lectivas semanales recuperando, al menos, la situación anterior a los recortes sufridos.

119. Profesorado específico de apoyo a la integración en todos los centros.

120. Establecimiento de los complementos singulares que correspondan a las diferentes funciones.

121. Regulación de los apoyos, desdobles y refuerzos.

122. Concurso de traslados anual, con oferta de todas las vacantes existentes y las resultas.

123. Promoción profesional por concurso de méritos.

124. Regulación y determinación de las funciones docentes y de los servicios complementarios.

125. Revisión de las condiciones laborales y retributivas en las itinerancias.

126. Equiparación con el resto de funcionarios para la realización de otras actividades.

127. Reducción de horario lectivo por razones de maternidad, enfermedad, edad, etc.

128. Propiciar la autonomía de los centros en la elección del modelo de jornada lectiva.

129. Posibilidad de desempeñar otras actividades remuneradas fuera del horario de trabajo. Revisión de los criterios de compatibilidad laboral.

130. Garantía del derecho de los funcionarios docentes a las comisiones de servicio en todo el territorio nacional.

131. Establecimiento del servicio escolar de atención sanitaria (ATS y Médico) en todos los centros o zonas.

132. Disminución del número de tareas burocráticas de los docentes.

F. 2. MAESTROS

A) Infantil:

133. Apuesta decidida por la red pública de la educación infantil, que debe facilitar una oferta universal de estas plazas.

134. Una inmediata reducción de las ratios para mejorar la calidad de la enseñanza y los aprendizajes.

135. Dotar de personal auxiliar cualificado a todos los centros para favorecer la función educativa, además del compromiso también de dotación de maestros de apoyo especialistas de educación infantil en todos los centros para la detección y atención de las necesidades específicas de apoyo educativo y de interculturalidad.

136. Un compromiso de garantizar las inversiones materiales necesarias para el cumplimiento en todos los centros de las medidas básicas de seguridad, condiciones higiénicas, adecuación de los espacios y dotación de material.

B) Primaria:

137. La definición clara de qué objetivos, competencias, contenidos y estándares de aprendizaje deben estar afianzados al final de la enseñanza primaria.

138. Los recursos humanos y materiales necesarios para atender las necesidades de apoyo y orientación de los alumnos de la manera más individualizada posible

y de manera temprana, con todos los medios y, abriendo incluso la posibilidad a que sea más de un docente el que interactúe en el aula como ya ocurre en otros países.

139. Dotación del profesorado suficiente para realizar desdobles en las asignaturas troncales, en todos los centros educativos.

140. La implantación de programas de refuerzo y de acompañamiento escolar sobre todo en los últimos cursos de la etapa, para facilitar la transición a la secundaria, incluidos en los planes de centro e impartidos por profesorado especializado.

141. Disminución de docencia directa con el fin de poder realizar actividades directamente relacionadas con la labor docente, preparación de materiales, tutorías con alumnos, informes, resolución de conflictos, mediación, atención y seguimiento de alumnos específicos etc.

142. Formación del profesorado en la didáctica referente a todos los aspectos que el desarrollo legislativo requiera.

143. Que la evaluación final de la etapa permita a los institutos de secundaria tener referencias precisas para aplicar metodologías efectivas y así facilitar la transición de una etapa a la otra.

144. La presencia de auxiliares de conversación nativos debe garantizarse en todos los centros.

C) Maestros en la ESO:

145. Mismas condiciones que el resto de docentes de su centro de trabajo, en cuanto a horario, funciones...

146. Mismas retribuciones que los compañeros de su centro de trabajo, para ello, el establecimiento del complemento de maestros en ESO.

147. Reserva de las plazas existentes en primer ciclo de la ESO consecuencia de la adscripción de la LOGSE para este colectivo o, en su defecto, la reserva de las mismas mientras no sean ofertadas durante tres años consecutivos en concurso de traslados.

148. Cumplimiento de la disposición transitoria primera de la LOE, mantenida por la LOMCE, no amortizando sus plazas y desarrollando de una manera efectiva su derecho a la movilidad y permanencia, favoreciendo el acceso al cuerpo de

Secundaria con la titulación adecuada y en las condiciones que se determinen en el Estatuto Docente.

149. Acceso a los cuerpos de Secundaria para los maestros con las especialidades de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, en las mismas condiciones que lo hacen los de las demás especialidades del mismo cuerpo. Creación y consolidación de las especialidades de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje.

D) Maestros en Programas Docentes.

150. Regulación inmediata y clara de las condiciones laborales de los diferentes programas: Educación de Adultos, Formación Profesional Básica, Centros de Profesores, PROA, etc.

151. Oferta de todas las plazas consolidadas en los Concursos Generales de Traslados.

F.3.- PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL:

152. Revisión de la carga horaria y económica de la Formación en Centros de Trabajo (FCT).

153. Planes de formación permanente para una actualización constante en su práctica profesional.

154. Prioridad en las ayudas/licencias de Formación para obtener títulos de Grado y Posgrado.

155. Regulación de las situaciones de los docentes afectados por cambios de ciclos o familias profesionales impartidas en un centro.

156. Financiación adecuada para las nuevas enseñanzas a implantar con la LOMCE y oferta de la FP Básica en todos los centros donde se imparta la ESO.

157. Establecimiento de seguros a todo riesgo para las contingencias derivadas de la actividad del profesorado encargado de la FCT.

158. Posibilitar el acceso a todos los cargos docentes.

159. Posibilidad de impartir docencia voluntariamente en los centros de FP para el Empleo.

F. 4.- PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA:

A) Generales:

- 160. Revisión de los complementos singulares por el desempeño de funciones concretas.
- 161. Regulación general del acceso a profesor asociado de Universidad.
- 162. Regulación de las condiciones de los docentes desplazados y/o suprimidos.
- 163. Intervención de otros profesionales (educadores sociales, etc.)
- 164. Potenciación de las enseñanzas en la modalidad a distancia.

B) De cambios y adquisición de nuevas especialidades:

- 165. Establecimiento de un marco que posibilite cambios de especialidad y adquisición de nuevas especialidades, en función de titulaciones académicas y/o experiencia.

C) De especialidades de Formación Profesional.

- 166. Establecer un Plan de Formación Permanente que permita actualizar los conocimientos teóricos y tecnológicos.
- 167. Posibilidad de compatibilizar trabajo en empresa, que permita la puesta al día en la realidad pública y privada.
- 168. Regulación clara y precisa de la atribución de competencia docente en los centros integrados.
- 169. Promover estancias formativas en centros de referencia.

D) De profesores en programas docentes y equipos multiprofesionales.

- 170. Regulación clara de las condiciones laborales en los diferentes programas: educación de adultos, equipos multiprofesionales, profesores de Secundaria de los ámbitos de la FP Básica, centros de profesores, etc.

171. Consolidar todas las plazas estables para poderlas ofertar en los Concursos Generales de Traslados, con las condiciones específicas correspondientes.

F.5.- CATEDRÁTICOS.

172. Convocatoria de plazas en todas las comunidades autónomas hasta alcanzar el 30% de la plantilla de profesores de Secundaria tal y como marca la LOE/LOMCE.

173. Acceso prioritario, por concurso de méritos, a la docencia universitaria.

F.6.- DOCENTES DE LAS ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS:

174. Promover intercambios y estancias en otros países.

175. Extensión de las enseñanzas hasta el máximo nivel reconocido en el Marco Común europeo de referencia para las lenguas (MCERL), es decir, hasta el C2.

176. Favorecer la especialización dentro de un idioma.

177. Extender las Escuelas Oficiales de Idiomas al marco comarcal.

178. Inclusión en las EEOOII de enseñanzas de lenguas oficiales de las comunidades autónomas, con títulos homologados para todo el Estado.

179. Acceso al cuerpo de Catedráticos por concurso de méritos.

F.7.- DOCENTES DE LOS CONSERVATORIOS DE MUSICA Y ARTES ESCÉNICAS.

180. Desarrollo normativo de estas enseñanzas que posibilite una adecuada adscripción del profesorado funcionario de carrera.

181. Diseño de un Plan de formación permanente que resulte útil para el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

182. Establecimiento de las plantillas orgánicas de los Centros y convocatoria de procesos de selección para que sean ocupadas por funcionarios de carrera.

183. Convocatoria y promoción al cuerpo de Catedráticos por concurso de méritos.

184. Inclusión de la Música como materia en el currículo de Educación de Adultos.

185. Creación de Conservatorios Superiores de Música y Danza al menos en todas las capitales de provincia.

F. 8.- DOCENTES DE LAS ENSEÑANZAS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO Y ENSEÑANZAS DEPORTIVAS.

186. Potenciación y extensión de estas enseñanzas.

187. Publicación de las correspondientes Plantillas Orgánicas.

188. Convocatoria de accesos a estas plazas.

189. Acceso a Catedrático por concurso de méritos.

190. Regulación del personal de carácter docente no funcionario.

191. Posibilidad de compatibilizar docencia con trabajos en empresas públicas o privadas, para actualizarse.

F.9.- DOCENTES DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES

192. Homologación del nivel de complemento de destino del profesorado de enseñanzas artísticas superiores.

193. Inclusión de un capítulo específico para el profesorado de las enseñanzas artísticas dentro del Estatuto Docente o bien, promulgación de un Estatuto propio para el profesorado de enseñanzas artísticas.

194. Regulación de una formación inicial, pedagógica y didáctica del profesorado de las enseñanzas superiores de calidad.

195. Aumento de la inversión en la formación docente inicial y permanente. El modelo de máster para el profesorado debe ser el que se adopte para las enseñanzas artísticas.

196. Facilitar la compatibilidad entre docencia, investigación y práctica artística y profesional, en condiciones similares a las del profesorado universitario.

197. Fomentar la formación en lenguas extranjeras a fin de fomentar el intercambio con otros países en el terreno de las enseñanzas artísticas.

F. 10.- INSPECTORES DE EDUCACIÓN

198. Potenciación de las funciones de asesoramiento y mediación.

199. Posibilidad real de compatibilizar las tareas de profesor universitario y el trabajo de Inspector de educación.

200. Acceso por concurso de méritos.

201. Consideración de órgano de las administraciones públicas, dependiente del mayor órgano administrativo inferior al Consejero.

202. Aumento del complemento de destino y complementos singulares para que sean acordes con las funciones que desempeñan.

203. Valoración del desempeño de la inspección de educación a los actuales inspectores accidentales seleccionados conforme a procedimientos de igualdad, mérito y capacidad, posibilitando que las administraciones educativas, en el marco del Estatuto de la Función Pública Docente, puedan convocar un concurso oposición de carácter excepcional para el acceso de este colectivo.

F. 11.- PROFESORADO EN EL EXTERIOR.

204. Rectificar los procedimientos selectivos de personal.

205. Ofertar y adjudicar la totalidad de las vacantes a través de concurso de méritos.

206. Mejorar la convivencia y las condiciones de trabajo.

207. Aplicar y mantener criterios equitativos, estableciendo un orden en la adjudicación de comisiones de servicio.

208. Mantener el centro de destino en España.

209. Revisar y adecuar los complementos retributivos al incremento efectivo del nivel de vida en determinados países.

210. Puntualidad en el cobro de haberes e indemnizaciones.

F.12.- DOCENTES EN DIFERENTES SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:

12.1.- Estudiantes con posibilidad de dedicarse a la docencia.

211. Formación complementaria con créditos específicos en Psicopedagogía, organización escolar y enseñanzas didácticas, adquiridos durante la carrera.

212. Libre acceso a cursos de formación ofertados por las administraciones educativas y las entidades sin ánimo de lucro con convenios en formación y las Universidades.

12.2.- Opositores a cuerpos docentes.

213. Especial reconocimiento de la experiencia previa en las funciones del Cuerpo Docente.

214. Ofertas de Empleo con inclusión de todas las plazas legalmente disponibles.

215. Conceder mayor importancia a la evaluación de la Fase Práctica.

216. Mejora de la forma de acceso, adaptación de los temarios, racionalización de los ejercicios en la fase de oposición buscando una mayor objetividad. Revisión de la fase de concurso y conocimiento de los criterios de evaluación.

12.3.- Funcionarios en prácticas de cuerpos docentes.

217. Derecho a la prórroga de la realización del periodo de Prácticas, por motivos personales o laborales objetivos.

218. Convalidación del Período de Prácticas por acreditación de experiencia docente como interino en el cuerpo correspondiente.

219. Evaluación objetiva, con criterios de evaluación conocidos previamente y con directrices homogéneas, y un apoyo operativo y eficaz en tutoría.

220. Participación, como norma general, en el concurso de traslados en el curso en el que se hacen las prácticas.

221. Reducción del periodo de prácticas al mínimo exigible para quienes se encuentren en situación de licencia por maternidad, paternidad o baja laboral.

222. Homogeneidad en todas las Autonomías para la participación en el Concurso General de Traslados de los funcionarios en prácticas.

12.4. Profesores con destino provisional o en expectativa de destino:

223. Convertir el 95% de la plantilla de funcionamiento de los centros en plantilla orgánica.

224. Regulación del período máximo de permanencia en situación provisional o de expectativa. Participación, con carácter voluntario en Concursos de Traslados Nacionales después de dos cursos académicos en esta situación.

225. Oferta en el Concurso de Traslados de todas las vacantes de la plantilla orgánica de los centros.

12.5. Profesores con destino suprimido.

226. Posibilidad de petición voluntaria de supresión sin pérdida de ningún derecho.

227. Preferencia en la posibilidad de cambio de especialidad en el propio centro, con ocasión de vacante.

228. Posibilidad de cambio de centro en la misma localidad, con ocasión de vacante, sin pérdida de derechos.

229. Derecho a no ser desplazados de la localidad o zona del centro suprimido.

230. Fijar una compensación -tanto económica como en puntuación- a los compañeros en esta situación.

12.6. Profesores desplazados de su destino.

231. Derecho de permanencia en el nuevo centro, en caso de continuación de vacante.

232. Fijar una compensación -tanto económica como en puntuación- a los compañeros en esta situación

12.7. Profesores en comisión de servicios.

233. Regulación mediante norma legal uniforme de peticiones en todas las comunidades autónomas y derecho a las comisiones de servicio fuera de la comunidad de origen.

234. Establecimiento de unas normas justas para mantener esta situación, con claridad en cuanto al mantenimiento o no del destino anterior.

235. Control y participación sindical en la adjudicación de comisiones de servicio.

236. Publicidad de todas las comisiones de servicio concedidas en cada curso escolar.

12.8. Profesores con funciones de apoyo.

237. Regulación del horario personal de este profesorado, con indicación concreta del tiempo lectivo dedicado al apoyo y a su especialidad concreta.

238. Dedicación a las tareas propias de la especialidad o actividad de apoyo por la que fue nombrado no inferior al 50% de su horario total.

12.9. Profesores con destino itinerante.

239. Establecimiento de un Acuerdo de Itinerantes con marco estatal en el que se revisen las condiciones laborales (reducciones horarias) y salariales (precio/hora) si no se quieren acoger a la reducción horaria.

240. Establecimiento de unas indemnizaciones por kilometraje si han de poner su vehículo a disposición de la administración y abono de dietas.

241. Dotación de parque móvil para este colectivo. Y, hasta que se consiga: Establecimiento por parte de la Administraciones de convenios con concesionarios de coches; alquiler de vehículos, ayudas por accidentes; seguros de vida y accidente; pago del seguro del vehículo..

242. Que sea revisado al alza el horario lectivo compensado derivado de los desplazamientos semanales realizados y el abono del complemento por itinerancia.

243. Las Consejerías de Educación de las comunidades autónomas habilitarán partidas presupuestarias, en cuantías suficientes, para hacer frente a la totalidad

de las indemnizaciones por accidente de automóvil que alcancen a los daños no cubiertos por los seguros del profesor.

244. Que se haga una planificación educativa donde la figura del profesor itinerante sea tratada de forma excepcional.

245. Que sus puestos de trabajo sean considerados de especial dificultad, conllevando todos los derechos asignados a los mismos.

12.10. Profesores en puestos de difícil desempeño.

246. Incentivos administrativos y económicos para los funcionarios docentes, de carrera e interinos, que ocupen de manera efectiva los puestos de especial dificultad.

247. Catalogación de dichos puestos donde no se haya hecho.

248. Valoración como mérito a efectos del Concurso de Traslados y carrera profesional en el caso de los funcionarios de carrera.

249. Valoración como mérito a efectos de confección de las listas de interinos y oposiciones, en el caso del profesorado interino.

12.11. Profesores en proyectos bilingües.

ANPE apoya la implantación de los programas bilingües en los centros educativos y exige:

250. Planificación y encuentros de la Administración con los agentes sociales, para evitar el colapso laboral y pedagógico en los centros que se acojan a esta innovación educativa. Muchos profesores definitivos del claustro no reúnen las condiciones necesarias para su inmersión.

251. Programas de formación gratuitos en el idioma y que se regule la acreditación con los mismos "méritos" en todas las comunidades autónomas.

252. Regulación estatal del sistema de habilitación, para poder participar en el Concurso de Traslados de carácter estatal.

253. Establecer un periodo transitorio que permita al profesorado adquirir la habilitación necesaria para poder ocupar estos puestos, y así poder optar a ellos en el Concurso General de Traslados.

254. Inclusión de plazas bilingües en la RPT o plantillas, de modo que sean accesibles mediante Concurso General de Traslados.

Desde ANPE, nos oponemos a la contratación de profesorado nativo, al margen del sistema de ingreso y de criterios objetivos guiados por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y siempre previa acreditación del conocimiento de nuestro idioma y la acreditación profesional que les permita realizar la función docente que se les adjudica.

12.12. Profesores en centros con Residencia y/o Escuela Hogar.

255. La confección de los horarios del personal docente en las Residencias se adecuará a las necesidades del alumnado de la misma y contemplará: - Horas dedicadas al estudio de los alumnos. - Horas dedicadas a atender el ocio y el tiempo libre. - Horas de asistencia a claustros. - Horas de colaboración con el Departamento de Actividades Complementarias y Extraescolares. - Horas de tutoría para la atención de padres y madres y de grupos de alumnos de la Residencia. - Horas de coordinación con los tutores y tutoras de grupo.

256. El horario del profesorado tendrá una reducción compensada en función del número de horas dedicadas a tareas no docentes (comedor, noches, cuidado internado...)

257. El horario general del centro incluirá el desarrollo de todas las actividades académicas, formativas u otras propias de la Residencia, con distinción entre días lectivos y no lectivos. El horario de trabajo del personal docente destinado en Residencias computará al 200 % los horarios cumplidos en días no lectivos.

12.13. Profesores cercanos a la jubilación y jubilados.

258. Desbloquear la congelación de las pensiones de los jubilados y mantener el poder adquisitivo.

259. Prórroga indefinida de las jubilaciones anticipadas. Recuperación de la gratificación por jubilación anticipada al menos mientras dure el periodo de implantación de la LOMCE.

260. Jubilación voluntaria con 60 años de edad o 30 años de servicio, o cuando, la edad del docente sumada a sus años de servicio, alcance el guarismo 85.

261. Reducción de jornada lectiva real, sin merma salarial, a mayores de 55 años de edad o con más de 25 años de servicio.

262. Mejora de las ayudas asistenciales de MUFACE para los docentes jubilados.

263. Medicinas gratuitas para los docentes jubilados por Clases Pasivas al igual que los de la Seguridad Social.

264. Posibilitar el acceso a la jubilación anticipada docente al personal afiliado a la Seguridad Social.

G) PROFESORADO INTERINO

ANPE trabaja para mejorar la situación actual de estos profesores, para ello reivindicamos:

265. Posibilitar un sistema de acceso negociado, dentro del actual marco jurídico, al menos hasta que su número alcance el 8 % de la plantilla presupuestada para cada cuerpo.

266. Permitir su participación en el modelo de promoción interna o “carrera profesional” que se diseñe, a través de la correspondiente consolidación de los sexenios.

267. Abrir a este colectivo la opción de jubilación voluntaria en el marco del Estatuto del Funcionario Docente, sin las penalizaciones que establece el Régimen General de la Seguridad Social, reconociendo la especificidad de la profesión docente.

268. Permitir la compatibilidad laboral a aquellos contratados con jornada parcial con otros puestos de trabajo.

269. Ampliación de plazas en las convocatorias de oposiciones para poder disminuir el porcentaje actual de interinos. Esto implica una petición expresa de la supresión de las tasas de reposición.

270. Valorar de forma permanente el tiempo de servicios en los baremos de las listas de interinos.

271. Aplicar los mismos derechos que a los demás funcionarios: formación, permisos, antigüedad, ayuda familiar, etc.

272. Establecimiento de "Retén de interinos". Se trataría de un número de interinos contratados por todo el curso por zonas para suplir de manera inmediata las necesidades que surgieran en dichas zonas. La adscripción a estas interinidades, sería, por supuesto, voluntaria.

H) REIVINDICACIONES SOCIALES.

H.1.- Derechos sociales del colectivo docente.

273. Matrícula gratuita en todos los niveles educativos para los funcionarios docentes, cónyuges y sus hijos, o compensación de igual cuantía en los Programas de Acción Social.

274. Matrícula preferente para hijos de docentes en el mismo centro de destino de sus padres.

275. Ampliación de la Licencia por Maternidad o Adopción hasta 6 meses.

276. Reducción de jornada para padres con hijos menores de 3 años, sin pérdida de retribuciones.

277. Incremento horario del Permiso de Lactancia, y duración de éste hasta un mínimo de dieciocho meses por hijo, que podrá ser acumulado.

278. Becas de estudio específicas para hijos de docentes, que contemplen residencia, manutención, libros, transporte, etc.

279. Ayuda Familiar equiparable a la del resto de los países de la Unión Europea.

H.2.- Reivindicaciones relacionadas con la igualdad de sexos, violencia de género y coeducación

280. Aplicación de la normativa vigente y de las disposiciones en materia de Igualdad y prevención de género.

281. Negociar para que se regule el permiso por situaciones de violencia de género en todas las CCAA.

282. Compromiso para garantizar la movilidad inmediata de las víctimas de violencia de género entre CC.AA.

283 Reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración Educativa para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.

284. Para las ausencias: el tiempo indispensable que marquen los Servicios Sociales de Atención o los de Salud.

285. Para las faltas de asistencia: el tiempo y condiciones que determinen los Servicios Sociales de Atención o los de Salud, según proceda.

286. La posibilidad de obtener traslado de destino sin necesidad de hacerlo a través del Concurso de traslados en situaciones de violencia de género.

287. Trabajar en la igualdad efectiva de los docentes para acceder a cargos directivos en los centros planificando acciones formativas sobre igualdad de oportunidades dirigidas a los cargos directivos, inspección, personal orientador y, en general, a todo el profesorado.

288. Fomentar la formación y sensibilización en coeducación y prevención de la violencia de género de los docentes.

289. Impulsar el modelo de escuela coeducativa.

290. Garantizar los estudios relacionados con la coeducación en el sistema educativo, mediante su presencia en la formación inicial y continua del profesorado, con licencias específicas para este fin.

H.3 - Conciliación de la vida familiar y laboral:

291. Recuperación del permiso paternal de cuatro semanas por nacimiento o adopción.

292. Ampliación del permiso de maternidad a 24 semanas (incremento de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).

293. Reducción de jornada por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin restricciones temporales discriminatorias.

294. Ampliar hasta cinco años la posibilidad de excedencia para el cuidado de hijos o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin pérdida del puesto de trabajo.

295. Regulación de permisos retribuidos para facilitar los viajes que conlleven las adopciones internacionales.

296. Derecho a la ausencia del trabajo para acompañar a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a tratamientos médicos estrictamente necesarios, por el tiempo indispensable.

297. Ampliación del derecho retribuido a ausentarse del puesto de trabajo en caso de hijo prematuro o que tenga que permanecer hospitalizado después del parto. Igualmente en casos de hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial para asistir a reuniones de coordinación de su centro, o para acompañarlo si recibe apoyo adicional en el ámbito sanitario.

298. Garantía para el personal interino que el embarazo o la baja por maternidad no son causa ni directa ni indirecta de exclusión en la realización o renovación de contrato, que el periodo de baja por maternidad sea computado como servicios prestados, y el reconocimiento de todos los derechos en materia de conciliación.

299. Regulación de las comisiones de servicio, de modo que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

300. Modificación de la normativa del Concurso General de Traslados para que los docentes que han accedido a la función pública puedan solicitar destino en otra comunidad distinta, tras dos años como provisional.

301. Concesión de permisos para seguimiento de los estudios de hijos menores de edad.

302. Establecimiento de un permiso por asuntos propios que se pueda utilizar por días o por horas.

ANPE se compromete también a reivindicar ante la sociedad:

- La concesión de permisos laborales a los padres de alumnos para atender los requerimientos escolares.

- Las ventajas educativas y sociales de la jornada continua.
- El establecimiento de supuestos graves que puedan dar lugar a permisos o excedencias de carácter especial por cuidado de hijos.
- Medidas de conciliación que abarquen toda la infancia, no solamente el periodo perinatal.

H.4. Ayudas sociales.

303. Recuperación de las ayudas sociales de los Planes de Acción Social y de MUFACE.

304. Mantenimiento de MUFACE para la cobertura de las prestaciones sanitarias y sociales de los funcionarios docentes, así como rebaja en la aportación de la prestación farmacéutica.

305. Aplicación para los funcionarios docentes de los Fondos de Pensiones y otros programas de Acción Social, con unas cuantías mínimas del 0'5 % y del 1 % de su masa salarial, respectivamente, tal y como se aplica a los funcionarios de otros departamentos.

306. El acceso de los interinos a todas las ayudas sociales contempladas para los funcionarios de carrera.

307. Garantía del Gobierno para la pervivencia de la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado, al margen de las dificultades presupuestarias.

ANEXO AL PROGRAMA ELECTORAL: SERVICIOS DE ANPE

ANPE ofrece a sus afiliados un gran número de servicios con la máxima calidad:

A.- SERVICIOS ESENCIALES.

1. Atención al afiliado e información y asesoramiento profesional. (individual o colectiva).

a. Información personal y gestión administrativa.

Información inmediata basada en las Tecnologías de la Información y la Comunicación, páginas web, correo electrónico, mensajes (sms) al teléfono móvil...

b. Asesoramiento (preparación de documentación y acompañamiento).

I. Orientación profesional.

II. Preparación de documentación y su tramitación.

III. Acompañamiento como, por ejemplo, con el asesoramiento y apoyo al profesorado en los actos públicos de adjudicación de vacantes.

c. Publicaciones locales, autonómicas y nacionales.

2. Servicios Jurídicos. Asesoramiento profesional y tramitación de recursos.

a. Consultas.

b. Reclamaciones y recursos administrativos.

c. Defensa legal.

3. Servicio de “El Defensor del Profesor”. Ayuda inmediata jurídica y psicológica.

a. Escucha.

b. Atiende.

c. Gestiona.

4. Formación:

a. Presencial.

b. A distancia.

c. Jornadas, encuentros y tutorías.

5. Promoción de Asociaciones y Movimientos de Renovación Pedagógica, etc.

B.- SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

6. Salud:

- a. Conciertos con Aseguradoras.
- b. Conciertos con Clínicas.

7. Financieros:

- a. Créditos y préstamos.
- b. Tarjetas bancarias.

8. Ocio, tiempo libre y cultura:

- a. Agencias de viajes.
- b. Residencias, Paradores, Hoteles, Apartamentos, Alojamientos Rurales, Camping.
- c. Balnearios, Parques Temáticos, Alquiler de Vehículos, Eventos Musicales.

9. Convenios con establecimientos y empresas: telefonía, informática, librería-papelería, Empresas de Seguridad, carburantes, motor, deportes, editoriales, academias, ropa-calzado-complementos, flores-perfumes-joyas, etc.

10. Cooperativas:

- a. Consumo.
- b. Vivienda.

11. Convenios con determinadas empresas de servicios.

ANPE, de acuerdo con sus afiliados, y posibilidades, podrá organizar cuantos servicios le fueran demandados.



ANPE
EXIGE



REPOSICIÓN
de las condiciones
laborales perdidas

COMPENSACIÓN
por los esfuerzos
realizados y exigidos
al profesorado

**PORQUE NO TODOS
LOS SINDICATOS SON
IGUALES.**

Docentes como tú.



**ANPE, el Sindicato de la
Enseñanza Pública.**

El Defensor del Profesor.

www.anpe.es
www.docentescomotue.es
www.eldefensordelprofesor.es



PROGRAMA ELECTORAL

ELECCIONES
SINDICALES



DICIEMBRE 2014



**ANPE, el Sindicato de la
Enseñanza Pública.**

El Defensor del Profesor.

www.anpe.es

www.docentescomotu.es

www.eldefensordelprofesor.es

