



**ANPE SINDICATO INDEPENDIENTE
ANPE-FSES CANTABRIA**

**PROGRAMA ELECTORAL
ELECCIONES SINDICALES 2018**

#SoyDocente

#SoydeEnseñanzaPública

#SoydeANPE

ANPE, EL SINDICATO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA

1. ANPE CANTABRIA

1. PRESENTACIÓN DEL SINDICATO
2. OBJETIVOS DE ANPE Y ESTRATEGIA SINDICAL

2. IDENTIDAD SINDICAL ANPE CANTABRIA

1. Independientes
2. Profesionales
3. Democrático y participativo
4. Ofrecemos servicios a nuestros afiliados.

3. ANPE ante la LOMCE

4. REIVINDICACIONES ANPE CANTABRIA

4.1. REIVINDICACIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA LA ENSEÑANZA PÚBLICA Y SUS DOCENTES

4.2. REIVINDICACIONES PARA LAS DISTINTAS ETAPAS EDUCATIVAS

4.3 REIVINDICACIONES PARA LOS DISTINTOS COLECTIVOS DOCENTES

5. REIVINDICACIONES SOCIALES

ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA) somos el Sindicato de la Enseñanza Pública.

ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA) somos una organización sindical libre, democrática, independiente, profesional y de servicios que se ha consolidado a lo largo de sus más de cuarenta 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.

ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA) dedicamos nuestra actividad a la defensa de los intereses profesionales, sindicales y sociales de todos sus afiliados.

- Trabajamos para **solucionar los problemas y dar respaldo a** cada profesor y para conseguir **mejoras en las condiciones laborales y profesionales** de todo el colectivo docente
- Intentamos **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.

- **Posibilitamos y canalizamos la participación** de los docentes en sus ámbitos de representación.
- **Prestamos servicios efectivos a los afiliados**
- **Trasladamos a la opinión pública** la realidad de la docencia expresando, en toda ocasión, la necesidad de valoración social que precisa la tarea docente.
- Nos esforzamos 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
- Defendemos **la recuperación de la autoridad del profesor mediante el reconocimiento de su condición de autoridad pública.**
- Nos mantenemos **siempre cerca del profesorado como docentes que somos**, acudiendo a los centros educativos, para descubrir y evidenciar nuevas necesidades o problemas y trasladar las preocupaciones de los docentes a los estamentos oficiales.

ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA) trabajamos para mejorar las condiciones profesionales de los docentes que permitan el avance del Sistema Público Educativo.

Por ello desde **ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA)** exigimos **la reposición** de las condiciones laborales perdidas y **la compensación** al profesorado de la enseñanza pública por el esfuerzo de estos años.

- Exigiendo mayores recursos para la Enseñanza Pública.
- Propiciando más docentes y con mejor formación didáctica inicial.
- Solicitando una Formación Permanente de calidad contrastada en los aspectos pedagógicos, científicos y tecnológicos.
- Apremiando Ofertas Públicas de Empleo amplias, que eviten contrataciones masivas en precario.
- Aumentando el abanico de responsables de acuerdo a las cambiantes necesidades que la sociedad nos demanda (atención a la diversidad, interculturalidad, atención a las tecnologías de la información y comunicación, actividades extraescolares, servicios escolares complementarios, bibliotecas,..).

- Reivindicando la dignificación de la profesión docente por:
 - ✓ Retribuciones justas de acuerdo a la responsabilidad social.
 - ✓ Consideración de autoridad pública en el desempeño profesional.
 - ✓ Reconocimiento por parte de la sociedad de la labor docente.
 - ✓ Demandando un desarrollo normativo coherente de derechos y deberes de padres, alumnos, docentes y demás miembros de la comunidad educativa.

Nuestra estrategia sindical:

- Estudiamos minuciosamente los temas sindicales del momento valorando los problemas y sus alternativas.
- Buscamos soluciones consensuadas, necesarias en una sociedad plural.
- Propiciamos la negociación argumentada propiciatoria de soluciones pactadas.
- Presionamos cuando la Administración no cede a los argumentos.

Y en nuestro trabajo tomamos como precaución:

- Que no sufra la imagen de la Enseñanza Pública ante la sociedad.
- Un respeto riguroso a las personas, no a los cargos que representan.
- Un control de los efectos de la acción sindical sobre el alumnado de la enseñanza pública

**ANPE DEFIENDE LOS INTERESES DOCENTES CON
PROBADA EFICACIA**

2.- ¿CUÁLES SON NUESTROS SIGNOS DE IDENTIDAD SINDICAL?

2.1 Somos INDEPENDIENTES:

ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA) nos manifestamos como sindicato independiente ajeno a estar orientado por cualquier corriente política e ideológica. Esto nos permite honestidad en el mensaje e independencia real en el proceso negociador, en defensa siempre de la enseñanza pública y de los docentes.

Porque en ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA):

- Somos integradores, no hacemos cuestión de las opciones políticas, religiosas e ideológicas de cada docente que solicita nuestra afiliación.
- Aportamos nuestros argumentos de forma constructiva, independientemente de la opción política que gobierne.
- Nada nos obliga a coincidir o disentir del gobierno de turno, sea de la ideología que sea.
- El número de componentes de nuestros órganos de decisión internos y la variedad de opciones representadas, los debates se enriquecen y se propicia la independencia que es nuestro mejor activo sindical.

2.2 Somos PROFESIONALES:

- Porque todos somos docentes con formación sindical, y por ello conocemos a la perfección lo que defendemos.

– Porque nuestro primer y principal objetivo es mejorar las condiciones retributivas y laborales de los docentes, base para una educación de calidad.

– Porque favorecemos la necesidad de contratar un mayor número de profesionales estables, fundamental para una educación de calidad.

– Porque buscamos puntos de encuentro, analizando los temas, negociando, consensuando y aportando soluciones posibles.

– Porque ofrecemos el servicio del “Defensor del Profesor” dedicado a la defensa legal y atención psicológica que aporta seguridad a los docentes.

– Porque en todo actuamos como docentes que somos, por encima de otros aspectos coyunturales, velando siempre por el prestigio de la Enseñanza Pública de Cantabria.

2.3 Somos un sindicato DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO:

– En los centros docentes disponemos de ENLACES que nos informan y transmiten las preocupaciones y necesidades de los trabajadores a los órganos sindicales.

– En las comarcas, zonas y distritos tenemos los DELEGADOS SINDICALES TERRITORIALES que exponen sus necesidades y aportan soluciones realistas.

– Los diferentes colectivos docentes y sus variantes situaciones administrativas tienen su representación específica en sus DELEGADOS SINDICALES SECTORIALES elegidos democráticamente.

– En el mes de marzo de 2017 se eligió, como siempre democráticamente, el Consejo Sindical de ANPE-Cantabria, máximo órgano representativo, formado

por más de 100 compañeros de todos los estamentos docentes y de todas las zonas de nuestra geografía, y del cual emanan todos los proyectos generales del Sindicato, y que se reúne al menos una vez al año. Órgano máximo de decisión de nuestro sindicato.

– De entre y por sus miembros, se eligió posteriormente el Comité Ejecutivo Autónomo, formado por más de 50 personas, que se reúnen ordinariamente todos los trimestres, y de forma extraordinaria siempre que se requiera,

– El Secretariado Permanente, igualmente elegido por el Consejo Sindical es quien ejecuta las decisiones de los demás órganos, ostenta la representatividad y tiene la capacidad de negociación diaria con las Instituciones, realizando el trabajo ejecutivo, para lo cual se reúne al menos una vez al mes.

NUESTRAS DECISIONES NO ESTAN SUBORDINADAS

A NADA EXTERNO

2.4. SERVICIOS que oferta ANPE CANTABRIA

– Informativos: Nuestra web www.anpecantabria.org nos acerca a los docentes de Cantabria, en ella ofrecemos información, análisis y publicamos datos siempre actualizados. ANPE Cantabria también está presente en las redes sociales, Facebook y Twitter, Instagram que posibilitan una interactividad directa con nuestros afiliados. Asimismo continuamos con los medios de información tradicionales: boletín sindical (tablón de anuncios), correo electrónico (anpe@anpecantabria.org), Web (www.anpecantabria.org), SMS, TELEFONO DE URGENCIAS SINDICALES (629 52 05 37), Calendarios Escolares informativos...

– Formación Permanente del Profesorado: con una solvencia dilatada en actividades formativas acogidas y realizadas por muchos docentes.

– El Defensor del Profesor (www.elfensordelprofesor.es) es un servicio de atención inmediata y gratuita para los docentes, que necesitan ayuda, apoyo y orientación ante cualquier tipo de situaciones de conflictividad y violencia en las aulas. Es un servicio pionero en la denuncia de los problemas de conflictividad escolar puesto en marcha por ANPE en 2005, que ha atendido ya a más de quince mil profesores de todos los niveles educativos en todo el Estado.

Está abierto a todo el profesorado y operativo en todas las comunidades autónomas, con atención personalizada. Las consultas que se realizan son atendidas de forma individual por psicólogos especialistas, que asesoran y orientan en función del caso.

- Asesoría Jurídica servicio de asesoramiento en temas legales para todos los afiliados.

- Viajes y excursiones que tienen una gran acogida por su variedad, relación calidad/precio y su ajustada programación lúdica y cultural.
- Asociación Juvenil “El Sel” con actividades para hijos de afiliados a lo largo del curso y en periodos vacacionales.
- Grupo de Senderismo “Monte Pindio” que recorre anualmente las sendas de nuestras montañas y otras de carácter coyuntural como el Camino de Santiago, Lebaniego, etc.
- Asociación de Jubilados “San José de Calasanz” que organiza excursiones, cursos, el Día del Maestro en su fecha tradicional, etc. con gran éxito de participación., cursos de formación para jubilados etc
- Actividades culturales y de convivencia: Día del Afiliado para homenaje a los que acceden y se jubilan ese curso, etc. etc.
- Taller de Expresión y Montaje Teatral ANPETALIA
- Sala de exposiciones en la sede de ANPE Cantabria
 - VISITA SINDICAL A TODOS LOS CENTROS AL MENOS UNA VEZ AL TRIMESTRE

Todas estas actividades, y cuantas soliciten los afiliados y la organización pueda organizar, seguirán prestando servicio a nuestros afiliados y simpatizantes mientras nuestros órganos de gobierno no decidan otras prioridades de actuación.

PORQUE NO TODOS LOS SINDICATOS SON IGUALES

3.- ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA) ante la LOMCE

Desde ANPE CANTABRIA hemos mantenido desde el principio una postura crítica ante esta Ley. Para nosotros 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 valoramos positivamente la flexibilización de la ESO y la apuesta por la formación profesional, señalamos 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.
- Porque deja abierta la posibilidad de ceder suelo público para la construcción de centros privados.
- Porque 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.

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.

Ante el nuevo documento [publicado en la web del Ministerio para ser sometido a consulta pública](#), y contiene nueve puntos donde detallan los objetivos del próximo anteproyecto de ley orgánica de modificación.

ANPE exige que estas propuestas se debatan en la Mesa de Negociación del personal docente. Desde ANPE pedimos que se cuente siempre con la implicación y participación del profesorado en la Mesa Sectorial de Educación para abordar todas estas medidas que afectan a la Educación y a la Enseñanza Pública.

Esta propuesta de modificación (que ha sido desarrollada en [un documento más amplio](#) que nos envió ayer el Ministerio), es básicamente una vuelta a la LOE. Asistimos a una de las tantas reformas que se han sucedido y que solo conduce a cambios legislativos superficiales, sin la reforma profunda que necesita nuestro sistema educativo. Para ANPE, los temas a abordar son:

- **La vertebración y la cohesión del sistema educativo.** Esto afecta, entre otras cuestiones, a la definición de los contenidos básicos y comunes, a la regulación y el derecho del castellano haciéndolo compatible con las demás lenguas cooficiales, a la propia regulación de los cuerpos docentes,... En definitiva: regular un marco competencial básico en el que estén perfectamente definidas las atribuciones del Estado y las de las CCAA, para que no se resienta el principio de igualdad y de cohesión social, en todo el territorio nacional.
- **La reducción del fracaso escolar, mejorando el rendimiento de los alumnos y como consecuencia, mejorando la calidad de la educación.** Abordar con seriedad el problema del fracaso escolar exige garantizar la cohesión del sistema educativo, un modelo de exigencia y responsabilidad, reforzar en la educación primaria las materias instrumentales, potenciar la Formación Profesional y las evaluaciones, la coordinación entre los distintos tramos educativos,... entre otras medidas.
- **Abordar la situación del profesorado y su futuro profesional**, dando respuesta al diseño de la [profesión docente](#) en un doble aspecto, estableciendo una [Ley de la profesión docente](#) y, por otro lado, con un [Estatuto de la Función Pública Docente](#) que recoja y desarrolle la carrera profesional docente, desde el ingreso a la función pública docente hasta la jubilación. Un Estatuto tantas veces prometido, e incumplido en todas las legislaturas precedentes.

No se puede hacer reformas para el profesorado sin el profesorado. El docente es la clave del sistema educativo, su figura debe estar en el centro de las políticas educativas y su opinión tiene que estar presente en todas las reformas.

El PSOE abandonó la subcomisión del Congreso para abordar el pacto educativo porque la propuesta de financiación se alejaba mucho del pretendido 5% del PIB. Ahora que está en el Gobierno, es la oportunidad para recuperar esta financiación y apostar por este pacto educativo o acuerdos de mínimos para promover aspectos fundamentales, que siempre ha defendido ANPE. Si los cambios legislativos no vienen precedidos de un acuerdo de mínimos de carácter político, social y territorial, estarán abocados al fracaso, porque ante un cambio de gobierno se volverán a introducir nuevos retoques que nos llevarán, una vez más, por los caminos de la incertidumbre y la inestabilidad.

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

4. REIVINDICACIONES DE ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA).

4.1. REIVINDICACIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA LA ENSEÑANZA PÚBLICA Y SUS DOCENTES

ANPE Cantabria sigue exigiendo a todos los partidos políticos, en especial a aquellos con vocación de gobierno, la necesidad urgente e inexcusable de promover una **reforma educativa consensuada** con todos los actores políticos, sociales y sindicales a nivel nacional, para vertebrar el sistema educativo español y dotar de coherencia y continuidad al mismo.

Rechazamos y rechazaremos siempre las políticas que lleven a la implantación de un sistema educativo que sólo responda a los intereses de una parte de la sociedad, y seguiremos luchando por defender la necesidad de tener un sistema educativo de todos y para todos.

Esto no es óbice para que, respetando la legalidad vigente, trabajemos para intentar mejorar el sistema educativo existente en cada momento, siempre pensando en la mejora del sistema educativo en general y de las condiciones de trabajo del profesorado en particular.

Debido a la importancia que tiene el sistema educativo en el desarrollo de cualquier país, entendemos que no es posible una mejora del mismo sin la inversión de los recursos económicos, materiales y de personal necesarios. No se puede escatimar en gastos si se pretende crear y consolidar un sistema educativo de calidad. Por lo tanto, entendemos que si un gobierno, sea cual sea, quiere de verdad mejorar el sistema educativo, conseguir calidad y formar a buenos profesionales y mejores personas, tiene que hacer una apuesta decidida por el mismo e invertir los recursos necesarios para conseguirlo.

Como consideraciones generales :

1.- **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.

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

3. Desarrollo de normativas de escolarización que contemplen la **distribución equitativa de todo el alumnado en todos los centros sostenidos con fondos públicos**.

4. **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 un mayor esfuerzo económico en educación y una ley de financiación para lograr los objetivos materiales y educativos.

5. 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”.

Nuestra organización sindical también se plantea 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
- 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.

Desde **ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA)** exigimos la reposición de las condiciones laborales perdidas y una compensación por los esfuerzos realizados por los docentes y una vuelta a la situación de partida en Mayo del 2010.

Nuestras principales reivindicaciones en el momento actual son:

1.- Condiciones laborales de los docentes:

Derogación I Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo. y de la Ley Ley de Cantabria 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Alcanzar el cumplimiento íntegro del acuerdo firmado en junio de 2016. Para ello ha solicitado que se faciliten los datos del grado de cumplimiento del mismo en sus diferentes cláusulas, y ha insistido en la necesidad de retomar de forma urgente las negociaciones con la Junta de Personal, que llevan paralizadas mucho tiempo. [ANPE Cantabria ha vuelto a solicitar una reunión urgente de la comisión de seguimiento de dicho acuerdo.](#)

2.-Avance en el desarrollo de las siguientes medidas.

- **Reducción de ratios en todos los niveles.**

- **Reducción del horario lectivo en todos los cuerpos docentes.**
- **Aumento significativo de las plantillas orgánicas de personal docente.**

3.- Materia Salarial:

Campaña promovida por nuestro sindicato a nivel nacional [#EquiparacionSalarialDocenteYA](#), que pretende acabar con las desigualdades retributivas entre docentes en las diferentes comunidades autónomas. Estas desigualdades provocan una importante brecha salarial entre funcionarios y funcionarias docentes de las diferentes comunidades autónomas, a pesar de que pertenecemos a cuerpos de carácter nacional.

ANPE-Cantabria exige el inicio inmediato de negociaciones dirigidas a la recuperación del poder adquisitivo del profesorado cántabro. Desde mayo de 2010, se ha producido no una congelación, sino una disminución de las retribuciones del personal docente.

El Gobierno de Cantabria ha negociado, sin embargo, aumentos a otros sectores de la administración regional durante el último año. ANPE-Cantabria exige el mismo trato para los docentes, mediante:

- Abono de la cantidad adeudada de 30 € mensuales en el complemento específico.
- Recuperación del poder adquisitivo perdido durante los últimos 8 años.
- Reactivación del plan de pensiones del Gobierno (paralizado desde hace varios años).
- Actualización de los complementos a cargos directivos de todos los centros educativos, con revisión de los criterios aplicados hasta el momento.
- Homologación con el resto de funcionarios del mismo grupo.
- Creación de un complemento a la acción tutorial, que incluya a tutores y especialistas.

4.- **Mejora del acuerdo de licencias y permisos del profesorado**, que está anticuado y necesita adecuarse a las nuevas situaciones que se dan en nuestro sector. ANPE Cantabria ha solicitado que en esa negociación de la Mesa Sectorial de Educación se incluyan, entre otras medidas las siguientes:

- **Restablecimiento de la sustitución de jornada lectiva por actividades de otra naturaleza, para mayores de 55 años.**
- **Implantación del “año sabático” autofinanciado.**
- **Implantación del permiso por cuidado domiciliario de hijo enfermo y familiar de primer grado dependiente.**

- **Restablecimiento de las licencias por estudios.**
- **Adecuación de la reducción de jornada al nuevo calendario escolar por bimestres y**

5.- **Servicio de enfermería:** de la figura de profesional de la enfermería en los centros educativos públicos. Consideramos muy necesaria la incorporación **en las plantillas de los centros educativos de Cantabria un profesional de la enfermería, para formar y asistir sanitariamente a los escolares de la región.**

La ausencia de enfermeras y enfermeros en los centros escolares está generando **graves problemas de desigualdad entre el alumnado ya que, en la actualidad, los docentes se están viendo obligados a atender necesidades de salud especiales, a pesar de no estar dentro de sus competencias. Esta situación puede perjudicar la escolarización de niños con enfermedades crónicas (diabetes, epilepsia...), por no contar con personal formado para atenderlos correctamente.**

6.- **CGT:** Exigencia de que en año nacional existan los mismos criterios a la hora de concursar en todas las CCAA y sean incluidas en dicho concurso todas las vacantes existentes, además de la inclusión en los ámbitos de todas las especialidades.

7.- **Implantación del “concursillo” para funcionarios de carrera.**

8.- **SUSTITUCIONES:** entendemos que la educación es un servicio esencial y como tal debe sustituirse a un docente desde el primer día que falte al centro.

9.- Restitución de la sustitución de la jornada lectiva para mayores de 55 años.

10.- LOMCE:

- Exigimos a la administración que la implantación de la LOMCE no suponga una merma en la carga lectiva de ninguna especialidad.

11.- Revisión y modificación de la situación actual del **profesorado itinerante y compartido en Cantabria** ya que existen una serie de dificultades inherentes a dicho tipo de puestos laborales que no están siendo atendidas por la administración:

- Cuantía de indemnización por kilometraje desfasada, obsoleta e insuficiente.
- Cobertura totalmente testimonial e insuficiente en caso de accidente “*in itinere*” o en “*in mision*”.
- Falta de reconocimiento como personal itinerante al profesorado de secundaria, a pesar de realizar las funciones correspondientes.

- Reducción del kilometraje realmente efectuado en los desplazamientos del profesorado por parte de la Consejería de forma unilateral.
- Mejora del sistema de pago de indemnizaciones lento e ineficaz, que provoca el retraso en el cobro de las mismas, en algunos casos durante muchos meses.

12.- OEP: Eliminación de la tasa de reposición y convocatoria de todas las plazas posibles además del compromiso de convocar oposiciones de forma regular en el tiempo.

16.- Orden ECD/84/2017, de 15 de junio, que regula la provisión de empleo docente interino en los centros docentes de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- Regulación de todo lo relativo a las plazas a tiempo parcial: en la que se regule todo lo relativo a plazas a tiempo parcial y asistencia al centro de trabajo.
- Establecimiento de un sistema eficaz de llamamiento de interinos en el que se protejan los derechos del funcionario interino.
- Reducción del número de plazas con perfil
- Ofrecimientos, Anpe Cantabria exige que los funcionarios interinos que se encuentran trabajando para la administración puedan solicitar dichos ofrecimientos ya que de otro modo se les están restringiendo los derechos a poder entrar en las listas de las citadas especialidades convocadas a ofrecimientos.
- Desde Anpe Cantabria hemos solicitado que en el sistema de elaboración de listas aquellas personas que hayan superado el concurso oposición opten a los primeros puestos de las listas de sustituciones.

17.- JORNADA ESCOLAR

Desde ANPE CANTABRIA consideramos inaceptable que entre los requisitos que se exigen a los centros para que puedan solicitar la modificación de la jornada escolar y que pase de horario partido a continuo se requiera, entre otros, el voto favorable del 80 por ciento de los votos válidamente emitidos siempre que éstos, a su vez, representen, al menos, el 60 por ciento del censo total de votantes, considerando que ambos progenitores titulares de la patria potestad tienen derecho a voto.

Entendemos que si lo que el objetivo de esta Orden es adaptar la organización y el funcionamiento de los centros a las nuevas demandas y necesidades que la comunidad educativa se plantea y a los retos que la sociedad actual debe

afrontar, este sistema impide, en muchos de los casos, que se llegue a aprobar un proyecto de cambio de horario ampliamente demandado por las familias. Por lo que exigimos que la aprobación del proyecto sea por **mayoría simple de los votos emitidos**.

Por todo ello instamos a que se escuche a la comunidad educativa, al profesorado y a las familias que han mostrado su “amplio apoyo” a la posibilidad de los centros de modificar la jornada lectiva y no ponga “trabas burocráticas” y “límites” que son, según dicen, “prácticamente imposibles de alcanzar”.

Desde **ANPE Sindicato Independiente, ANPE- FSES CANTABRIA** exigimos que para aprobar la jornada continua en un centro el **porcentaje de votos debe ser de los votos emitidos y no del censo total**, al igual que ocurre con la elección de miembros del Parlamento de Cantabria en unas elecciones auton

18.- Reconocimiento público y agradecimiento de las administraciones por el esfuerzo realizado por los docentes, y compensación económica por los sacrificios.

4.2. Reivindicaciones de carácter específico para las distintas etapas educativas

4.2.1 Educación infantil

1.- Establecer una Red Pública de Centros de primer Ciclo de Educación Infantil (de 0 – 2 años) partiendo de la actual red que gestiona Bienestar Social, que permita atender la demanda social existente, extendiendo este servicio a todas las comarcas.

2.- Dotar de aulas de “dos años” a todos los centros públicos que lo soliciten en función de su demanda de escolarización.

3.- Reducir la ratio en toda la etapa de infantil

5.- Completar las dotaciones de espacios y materiales para Educación Infantil, de manera que estas enseñanzas se impartan con la calidad que los docentes demandan y los usuarios precisan en el siglo XXI.

6.- Instaurar la figura del “Educador Infantil” en todos los centros de Educación Infantil (0-6 años), con competencia profesional en todo el centro. La contratación, funciones, retribuciones, etc. debe ser gestión directa de la Consejería.

7.- Generalizar los apoyos docentes: Psicomotricidad, Educación Especial, Idiomas, Enseñanzas Artísticas, etc. con formación específica de su especialidad y de Educación Infantil, regulando el “doble perfil” para obtener estos puestos.

8.- Ampliar la dotación de más maestros de apoyo, que permita atender las ratios de los grupos en función tanto del número de alumnos como del de alumnos con NEEs.

9.- Reducir el horario lectivo máximo semanal de los docentes de infantil.

Desde ANPE CANTABRIA exigimos una apuesta decidida por la red pública de la educación infantil, que debe facilitar una oferta universal de estas plazas.

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

4.2.2 Educación primaria

PRIMARIA

1.- Dotar a los centros de las instalaciones específicas (aulas de idiomas, gimnasios, aula laboratorio, salón de usos múltiples...) que permitan realizar los procesos de enseñanza aprendizaje con medios adecuados al siglo XXI.

2.- Regulación de las Plantillas Mínimas, de garantía, de cada tipo de centros (* **Respeto en la medida de los posible la estructura de los Centros de Infantil y Primaria de 1,3,6; 2,6,12...**), con reflejo en los Concursos de Traslados y en la Oferta de Empleo Público, para evitar inestabilidad de plantillas y empleo precario.

3.- Reducir el horario lectivo máximo semanal de los docentes de Primaria.

4.- Dedicación horaria lectiva a la tutoría de alumnos, la relación con los padres y la coordinación con el Orientador.

5.- Implantación paulatina de la iniciación del 2º idioma extranjero en el tercer Ciclo de Enseñanza Primaria.

6.- Ordenación de los apoyos en las áreas instrumentales.

7.- Dotación de recursos necesarios a los Centros para poder realizar desdobles en los Programas Bilingües aportando la calidad que requieren los mismos.

8.- Reducción la burocracia innecesaria en los Centros.

9.- Racionalización de las itinerancias con ocasión de vacante.

10.- Normalización de los apoyos al Equipo Directivo

11.- Definición y competencias profesionales de la especialidad de Primaria.

- La definición clara de qué objetivos, competencias, contenidos y estándares de aprendizaje deben estar afianzados al final de la enseñanza primaria.
- 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.
- Dotación del profesorado suficiente para realizar desdobles en las asignaturas troncales, en todos los centros educativos.
- 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.
- 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.
- Formación del profesorado en la didáctica referente a todos los aspectos que el desarrollo legislativo requiera.
- 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.
- La presencia de auxiliares de conversación nativos debe garantizarse en todos los centros.

12.- Dotación de un administrativo durante todo el curso escolar a todos los centros educativos.

4.2.3 ESO y Bachillerato

1.- Definición de Plantillas Tipo para cada centro, que establezcan el número mínimo de profesores en función del número de alumnos, grupos y estudios a impartir.

2.- Respeto estricto de las ratios máximas y disminución de éstas, en materias prácticas e idiomas, hasta 20 alumnos por grupo. Creación de los desdobles necesarios y dotar de todos los itinerarios de Bachillerato en todas las comarcas de Cantabria.

3.- Máximo de 18 períodos lectivos.

Completar con todos profesionales los Departamentos de Orientación.

4.- Permitir a los centros aumentar el abanico de materias optativas con flexibilidad del número de alumnos, atendiendo las demandas de éstos.

5.- Convocatoria urgente del Concurso de Méritos para la promoción al Cuerpo de Catedráticos de, al menos, el 30 % de los Profesores de los Cuerpos de Grupo A.

6.- Establecer un Convenio con la Universidad de Cantabria que regule y concrete las plazas de Profesor Asociado y su oferta a nuestros docentes.

7.- Dedicaciones horarias a las nuevas responsabilidades docentes, con reflejo en el horario semanal, que permitan reducir las horas lectivas.

4.2.4 Formación Profesional

1.- Ampliar la oferta de Formación Profesional, con el objetivo de que todas las familias Profesionales tengan oferta de al menos un ciclo en Cantabria dentro de la **red de centros públicos**.

2.- Realizar unas amplias inversiones en equipamientos para los centros docentes y asegurarse de que cumplen los requisitos legales en Salud Laboral.

3.- Establecer el Reglamento de Centros Integrados que permita conocer, de forma reglada, los derechos y deberes de los docentes en este tipo de centros, así como sus funciones docentes respecto a las acreditaciones profesionales.

4.- Crear Centros de Referencia, al menos uno, en Cantabria para integrarnos en una red de formación permanente de calidad.

5. Exigir que en todos los centros se puedan realizar los desdobles en talleres en función de la peligrosidad y el número de alumnos.

6.- Iniciar, con la oportuna regulación, la contratación de “docentes especialistas” para determinados módulos, sin que ello suponga evitar la presencia del profesor responsable de la enseñanza del grupo de alumnos, así como regular las competencias profesionales en los programas de cualificación profesional inicial.

7.- Ofrecer al profesorado de Formación Profesional, formación permanente de calidad, así como estancias en centros de trabajo, que les permitan una

actualización real de sus conocimientos, técnicas y habilidades. Permitir la compatibilidad para mejorar la actualización real del profesorado.

8.- FP DUAL: Profundizar en el modelo actual, estudiando su conveniencia para cada familia profesional y adecuando la duración de las estancias formativas a la realidad de los sectores productivos a los que se aplica. En cualquier caso, se debe evitar que su implantación sirva para justificar la supresión de plazas docentes o la reducción de las inversiones en equipos nuevos.

9.- Modernizar y ampliar la dotación e instalaciones de los centros docentes públicos.

10.- Crear Centros Integrados de diversas familias profesionales y sectores productivos, que puedan servir como centros de referencia para las especialidades que se impartan en ellos, así como para el tejido industrial de las zonas en las que se implanten.

11.- Disminuir la ratio para realizar desdobles en talleres, en función de la peligrosidad de las tareas a realizar.

12.- Destinar la financiación suficiente para finalizar la implantación de todos los ciclos LOE en los centros de titularidad pública.

13.- Promover la utilización de la infraestructura humana y de equipos de la red de centros públicos para la Formación Continua y Permanente de los trabajadores.

14.- Ofrecer al profesorado una Formación Permanente de Calidad, en colaboración con las empresas del sector productivo relacionado con sus Familias Profesionales.

4.2.5 EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS:

1.- Creación de una red cántabra de centros específicos, en locales exclusivos, al menos en parte, que singularice y permita la expansión de estas enseñanzas.

2.- Delimitación de la especialidad de Educación de Personas Adultas con su formación docente específica, para que estas enseñanzas se impartan por docentes formados para ellas.

3.- Dotar a las Plantillas Orgánicas de estos centros de los especialistas precisos para impartir unas enseñanzas de calidad y poder atender la variedad de situaciones a las que deben dar respuestas positivas, entre otras para la enseñanza a distancia.

4.2.6 ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS:

1.- Realizar un esfuerzo programador e inversor para superar el déficit cántabro en este tipo de enseñanzas. Nuestra Enseñanza Pública carece de enseñanzas elementales de danza; de las enseñanzas profesionales de danza y los grados medio y superior de artes plásticas y diseño; nada hay de las enseñanzas artísticas superiores.

2.- Demandamos un Conservatorio Profesional de Música en la zona oriental de Cantabria y un Conservatorio Superior de Música para Cantabria.

3.- Solicitamos la mejora y adecuación de las instalaciones de las sedes dependientes del Conservatorio de Música de Santander y Torrelavega.

DOCENTES DE LOS CONSERVATORIOS DE MUSICA Y ARTES ESCÉNICAS.

- Desarrollo normativo de estas enseñanzas que posibilite una adecuada adscripción del profesorado funcionario de carrera.
- Diseño de un Plan de formación permanente que resulte útil para el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Establecimiento de las plantillas orgánicas de los Centros y convocatoria de procesos de selección para que sean ocupadas por funcionarios de carrera.
- Convocatoria y promoción al cuerpo de Catedráticos por concurso de méritos.
- Inclusión de la Música como materia en el currículo de Educación de Adultos.
- Creación de Conservatorios Superiores de Música y Danza.

DOCENTES DE LAS ENSEÑANZAS DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO Y ENSEÑANZAS DEPORTIVAS.

- Potenciación y extensión de estas enseñanzas.
- Publicación de las correspondientes Plantillas Orgánicas.
- Convocatoria de accesos a estas plazas.
- Acceso a Catedrático por concurso de méritos.
- Regulación del personal de carácter docente no funcionario.
- Posibilidad de compatibilizar docencia con trabajos en empresas públicas o privadas, para actualizarse.

4.2.7 ENSEÑANZAS DE IDIOMAS:

1.- Solicitamos la ampliación del servicio público de Escuelas Oficiales de Idiomas, en dotaciones de edificios, materiales y docentes, valorando la necesidad y la importancia de estos estudios en el entorno de Europa, posibilitándolo en todas las comarcas cántabras.

2.- Reivindicamos el aumento del número de idiomas que se imparten como Español para extranjeros, los idiomas de la Unión Europea, los idiomas autonómicos y los que favorecen las relaciones comerciales actuales (chino, árabe...).

3.- Reclamamos ampliar el número de cursos dirigidos a docentes de la enseñanza pública de Cantabria.

DOCENTES DE LAS ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS:

- Promover intercambios y estancias en otros países.
- 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.
- Favorecer la especialización dentro de un idioma.
- Extender las Escuelas Oficiales de Idiomas al marco comarcal.
- Inclusión en las EEOOI de enseñanzas de lenguas oficiales de las comunidades autónomas, con títulos homologados para todo el Estado.
- *Acceso al cuerpo de Catedráticos por concurso de méritos.*

4.2.8. CENTROS ESPECÍFICOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

1.- Pedimos incrementar su dotación de personal docente y de servicios así como la económica, facilitando la flexibilidad organizativa y dotando de todos los profesionales necesarios para su correcto funcionamiento.

2.- Urgimos aumentar sus servicios como centros de recursos de Educación Especial para su zona de influencia.

4.2.9. ENSEÑANZAS DEPORTIVAS:

1.- Establecer una red de centros específicos, en locales exclusivos, al menos en parte, que singularice y permita la expansión de estas enseñanzas. Entendemos que Cantabria debe ser pionera en la implantación de estas enseñanzas, para potenciar salidas profesionales a los jóvenes cántabros que puedan trabajar en este importante yacimiento de empleo con calidad y formación.

2.- Dotar a las Plantillas Orgánicas de estos centros de los especialistas precisos para impartir unas enseñanzas de calidad y poder atender la variedad de situaciones a las que deben dar respuestas positivas.

4.3. De carácter específico para colectivos docentes

F. 12.- DOCENTES EN DIFERENTES SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:

Estudiantes con posibilidad de dedicarse a la docencia.

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

Opositores a cuerpos docentes.

- Especial reconocimiento de la experiencia previa en las funciones del Cuerpo Docente en centros públicos.
- Ofertas de Empleo con inclusión de todas las plazas legalmente disponibles que incluyan la creación del mismo número de plazas en plantilla orgánica que garanticen la posibilidad de un destino definitivo una vez son nombrados funcionarios de carrera.
- Conceder mayor importancia a la evaluación de la Fase Práctica.
- 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.

Funcionarios en prácticas de cuerpos docentes.

- Derecho a la prórroga de la realización del periodo de Prácticas, por motivos personales o laborales objetivos.
- Convalidación del Período de Prácticas por acreditación de experiencia docente como interino en el cuerpo correspondiente.
- Evaluación objetiva, con criterios de evaluación conocidos previamente y con directrices homogéneas, y un apoyo operativo y eficaz en tutoría.
- Participación, como norma general, en el concurso de traslados en el curso en el que se hacen las prácticas.

- Reducción del periodo de prácticas al mínimo exigible para quienes se encuentren en situación de licencia por maternidad, paternidad o baja laboral.
- Homogeneidad en todas las Autonomías para la participación en el Concurso General de Traslados de los funcionarios en prácticas.

Profesores con destino provisional o en expectativa de destino:

- Convertir el 95% de la plantilla de funcionamiento de los centros en plantilla orgánica.
- Regulación del período máximo de permanencia en situación provisional o de expectativa. Participación como docentes en expectativa de destino, con carácter voluntario en Concursos de Traslados Nacionales después de dos cursos académicos en esta situación.
- Oferta en el Concurso de Traslados de todas las vacantes de la plantilla orgánica de los centros.
- Creación en plantilla orgánica todas las plazas que acrediten llevar funcionando dos años consecutivos.

Profesores con destino suprimido.

- Posibilidad de petición voluntaria de supresión sin pérdida de ningún derecho.
- Preferencia en la posibilidad de cambio de especialidad en el propio centro, con ocasión de vacante.
- Posibilidad de cambio de centro en la misma localidad, con ocasión de vacante, sin pérdida de derechos.
- Derecho a no ser desplazados de la localidad o zona del centro suprimido.
- Fijar una compensación –tanto económica como en puntuación- a los compañeros en esta situación

Profesores desplazados de su destino.

- Derecho de permanencia en el nuevo centro, en caso de continuación de vacante.
- Fijar una compensación –tanto económica como en puntuación- a los compañeros en esta situación

Profesores en comisión de servicios.

- 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.
- Establecimiento de unas normas justas para mantener esta situación, con claridad en cuanto al mantenimiento o no del destino anterior.
- Control y participación sindical en la adjudicación de comisiones de servicio.
- Publicidad de todas las comisiones de servicio concedidas en cada curso escolar.
- Permitir la reunificación familiar

Profesores con funciones de apoyo.

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

Profesores con destino itinerante.

- 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.
- Establecimiento de unas indemnizaciones por kilometraje si han de poner su vehículo a disposición de la administración y abono de dietas.
- 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...
- Que sea revisado al alza el horario lectivo compensado derivado de los desplazamientos semanales realizados y el abono del complemento por itinerancia.
- La Consejería de Educación, Cultura y Deporte de Cantabria habilitará 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.
- Que se haga una planificación educativa donde la figura del profesor itinerante sea tratada de forma excepcional.

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

Profesores en puestos de difícil desempeño.

- Incentivos administrativos y económicos para los funcionarios docentes, de carrera e interinos, que ocupen de manera efectiva los puestos de especial dificultad.
- Revisión de la catalogación de dichos puestos donde no se haya hecho.
- Valoración como mérito a efectos del Concurso de Traslados y carrera profesional en el caso de los funcionarios de carrera.
- Valoración como mérito a efectos de confección de las listas de interinos y oposiciones, en el caso del profesorado interino.

Profesores en proyectos bilingües.

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

- 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.
- Programas de formación gratuitos en el idioma y que se regule la acreditación con los mismos “méritos” en todas las comunidades autónomas.
- Regulación estatal del sistema de habilitación, para poder participar en el Concurso de Traslados de carácter estatal.
- 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.
- 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.

Profesores en centros con Residencia y/o Escuela Hogar.

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

Profesores cercanos a la jubilación y jubilados.

- Desbloquear la congelación de las pensiones de los jubilados y mantener el poder adquisitivo.
- Prórroga indefinida de las jubilaciones anticipadas. Recuperación de la gratificación por jubilación anticipada al menos mientras dure el periodo de implantación de la LOMCE.
- 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.
- Reducción de jornada lectiva real, sin merma salarial, a mayores de 55 años de edad o con más de 25 años de servicio.
- Mejora de las ayudas asistenciales de MUFACE para los docentes jubilados.
- Medicinas gratuitas para los docentes jubilados por Clases Pasivas al igual que los de la Seguridad Social.
- Posibilitar el acceso a la jubilación anticipada docente al personal afiliado a la Seguridad Social (interinos)

PROFESORADO INTERINO

En ANPE CANTABRIA trabajamos para mejorar la situación actual de estos profesores, para ello reivindicamos:

- 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.
- Permitir su participación en el modelo de promoción interna o “carrera profesional” que se diseñe, a través de la correspondiente consolidación de los sexenios.
- 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.
- 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.
- Valorar de forma permanente el tiempo de servicios en los baremos de las listas de interinos.
- Aplicar los mismos derechos que a los demás funcionarios: formación, permisos, antigüedad, ayuda familiar, etc.

5. REIVINDICACIONES SOCIALES

Derechos sociales del colectivo docente.

- 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.
- Matrícula preferente para hijos de docentes en el mismo centro de destino de sus padre para favorecer la conciliación familiar
- Ampliación de la Licencia por Maternidad o Adopción hasta 6 meses.
- Reducción de jornada para padres con hijos menores de 3 años, sin pérdida de retribuciones.
- Incremento horario del Permiso de Lactancia, y duración de éste hasta un mínimo de dieciocho meses por hijo, que podrá ser acumulado.
- Becas de estudio específicas para hijos de docentes, que contemplen residencia, manutención, libros, transporte, etc.
- Ayuda Familiar equiparable a la del resto de los países de la Unión Europea.

Reivindicaciones relacionadas con la igualdad de sexos, violencia de género y coeducación

- Aplicación de la normativa vigente y de las disposiciones en materia de Igualdad y prevención de género.
- Negociar para que se regule el permiso por situaciones de violencia de género en todas las CCAA.
- Compromiso para garantizar la movilidad inmediata de las víctimas de violencia de género entre CC.AA.
- 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.
- Para las ausencias: el tiempo indispensable que marquen los Servicios Sociales de Atención o los de Salud.
- Para las faltas de asistencia: el tiempo y condiciones que determinen los Servicios Sociales de Atención o los de Salud, según proceda.
- La posibilidad de obtener traslado de destino sin necesidad de hacerlo a través del Concurso de traslados en situaciones de violencia de género.
- 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.
- Fomentar la formación y sensibilización en coeducación y prevención de la violencia de género de los docentes.
- Impulsar el modelo de escuela coeducativa.
- 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.

Conciliación de la vida familiar y laboral:

- Equiparación del permiso por paternidad con el de maternidad.

- Permiso de maternidad a 24 semanas (incremento de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).
- Reducción de jornada por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin restricciones temporales discriminatorias.
- 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.
- Regulación de permisos retribuidos para facilitar los viajes que conlleven las adopciones internacionales.
- 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.
- 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.
- 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.
- Regulación de las comisiones de servicio, de modo que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 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.
- Concesión de permisos para seguimiento de los estudios de hijos menores de edad.
- 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 continúa.

- 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.

Ayudas sociales.

- Recuperación de las ayudas sociales de los Planes de Acción Social y de MUFACE.
- 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.
- 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.
- El acceso de los interinos a todas las ayudas sociales contempladas para los funcionarios de carrera.
- Garantía del Gobierno para la pervivencia de la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado, al margen de las dificultades presupuestarias.



PROGRAMA ELECTORAL
ANPE
SINDICATO INDEPENDIENTE

ELECCIONES SINDICALES, 4 DE DICIEMBRE DE 2018

ANPE, el sindicato de docentes de la Enseñanza Pública

#SoyDocente
#Soyde la Enseñanza Pública
#SoydeANPE

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 2018, su programa electoral para el cuatrienio 2018-2022.

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 **cuarenta 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 **reivindicativo**, 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 docentes de la Enseñanza Pública

¿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 y redes sociales, 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 a través de una normativa de carácter estatal que lo regule.
- 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 las Administraciones Educativas.

¿Qué ha logrado ANPE hasta ahora?

ANPE se ha consolidado a lo largo de sus cuarenta 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.

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

- 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 y sexenios (en algunas CCAA) 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, ahora desaparecida y mantenida sólo el sistema de jubilación anticipado de clases pasivas.
- 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 consideración de autoridad pública para los docentes en el ejercicio de su función incluida en el articulado de la LOMCE.
- 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 Asesorías Jurídicas.

En las comunidades autónomas, ANPE ha logrado:

- La consideración del profesorado como Autoridad Pública, a través de leyes autonómicas.
- Mejoras retributivas además de incrementos en distintos 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, aunque de manera desigual en las CCAA.
- 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.
- 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.
- Reconocimiento y estímulo del ejercicio de la función directiva, incremento de los complementos correspondientes y consolidación parcial del complemento por dirección.
- Carrera profesional retribuida a través de planes de evaluación con ítems objetivos.

ANPE EXIGE REVERTIR LOS RECORTES QUE AÚN PERDURAN Y UNA EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PROFESORADO DE TODO EL ESTADO.

ANPE SIGUE EXIGIENDO UN COMPROMISO FIRME CON EL PROFESORADO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA

Para ANPE es fundamental que el Ministerio de Educación, con la colaboración e implicación de las Administraciones Educativas y los grupos parlamentarios, escuche al profesorado y desarrolle:

1. Un **PACTO EDUCATIVO**, que de estabilidad al Sistema y aleje a la educación de la confrontación política, apostando por la Enseñanza Pública como eje fundamental y por su profesorado.
2. Una **LEY DE LA PROFESIÓN DOCENTE**, en la que se regulen los derechos, deberes y código deontológico de la profesión docente, la formación inicial y los requisitos mínimos para impartir docencia.
3. Un **ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE**, que regule desde el acceso a la condición de funcionario docente hasta un modelo de jubilación anticipada. Estableciendo una carrera profesional y la equiparación de las condiciones laborales del profesorado en todas las CCAA, reforzando el carácter estatal de los cuerpos docentes.

Es en la normativa que desarrolle lo anterior donde se deben fijar y recoger **las 10 claves fundamentales para el profesorado de la Enseñanza Pública que ANPE propone**.

PROFESORADO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA: 10 CLAVES FUNDAMENTALES

1. **EQUIPARACIÓN SALARIAL:** Los docentes somos un cuerpo estatal y no cabe discriminación salarial ni diferencias en la retribución por las funciones que realizamos en las distintas Comunidades Autónomas.
2. **HORARIO LECTIVO DEL PROFESORADO:** ANPE fue el único sindicato que exigió a la Ministra fijar un horario lectivo del profesorado máximo para todo el Estado, de tal manera que no pueda superar las **23 horas**

lectivas para las enseñanzas de Infantil y Primaria y de **18 horas lectivas** para el resto de enseñanzas y evitar así grandes diferencias entre CCAA.

3. **RATIOS DE ALUMNOS POR AULA:** es necesaria una **reducción del número máximo de alumnos por aula** en todas las enseñanzas, así como del mínimo de alumnos para que se puedan crear grupos, impartir materias y establecer enseñanzas, algo fundamental en la zona rural.
4. **CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL DEL PROFESORADO.** Es necesaria una **equiparación de los Permisos, licencias y excedencias del profesorado** en todo el Estado, además de acabar con la discriminación existente con otros empleados públicos. También exigimos el **establecimiento de ayudas sociales para el profesorado** como matrícula gratuita en los centros de régimen especial y en la Universidad, ayudas de guardería, comedor y de estudios para nuestros hijos, etc.
5. **FORMACIÓN INICIAL Y PERMANENTE DEL PROFESORADO.** Una formación inicial y requisitos para impartir docencia similares en todos los cuerpos docentes que permita la integración de todos ellos en el más alto grado funcionarial. Respecto a la formación permanente del profesorado, **debe ser gratuita y en horario lectivo.**
6. **SISTEMA DE ACCESO A LOS CUERPOS DOCENTES.** Es necesario ir a un sistema de concurso-oposición más objetivo, con temarios oficiales con contenido, no meros títulos, y pruebas más objetivas. Se debe seguir valorando la experiencia docente hasta el máximo permitido por la legalidad y eximir de la fase de prácticas a aquellos docentes que ya han desempeñado su labor docente como interinos durante un tiempo mínimo.
7. **MOVILIDAD DEL PROFESORADO.** Además de las convocatorias de Concurso General de Traslados de carácter estatal, se regulen convocatorias de comisiones de servicio, válidas para todo el territorio

nacional, y un “concurso” que permita al profesorado a moverse libremente por todo el Estado.

8. **CARRERA PROFESIONAL Y JUBILACIÓN ANTICIPADA.** Es imprescindible regular una carrera profesional, con reconocimiento económico y administrativo, basada en criterios objetivos. Hay que **potenciar la convocatoria en todas las CCAA de plazas de acceso a cátedras** hasta llegar al 30% de la plantilla. Es imprescindible también **fijar un modelo de jubilación anticipada** con carácter específico a nuestro sector y asegurar su continuidad.
9. **PLAN DE MEJORA DE LA CONVIVENCIA Y AUTORIDAD DOCENTE.** Es necesario establecer un Plan de mejora de la convivencia en los centros que sirva de marco para todas las CCAA, además de una normativa nacional con rango de Ley que desarrolle el reconocimiento de autoridad pública del profesorado en el ejercicio de su función.
10. **PAPEL DE LOS CLAUSTROS Y REDUCCIÓN DE LA BUROCRACIA.** Los **Claustros deben recuperar su protagonismo y asumir más competencias en el gobierno y toma de decisiones** de los centros educativos, por ejemplo eligiendo al director. Además, hay que reducir drásticamente la burocracia que sufrimos los docentes que no ha parado de aumentar en los últimos años, ahora más que nunca **es necesario exigir menos burocracia y más docencia.**

REIVINDICACIONES DE ANPE

A) REIVINDICACIONES DE CARÁCTER GENERAL

A.1 Reivindicaciones salariales

1. Homologación y equiparación salarial a nivel estatal de todos los docentes.
2. Complementos retributivos para cada responsabilidad específica, además de los equipos directivos, jefaturas de departamento, coordinadores de ciclo/nivel, tutores, responsables de programas de innovación educativa, coordinadores/tutores de prácticas, representantes en el Consejo Escolar, etc., en todos los niveles educativos. Homologación de todos esos complementos.
3. Compatibilidad: cambio de la nomenclatura de los complementos específicos generalizados a otros conceptos salariales que no impidan la compatibilidad del profesorado que no desempeña cargos unipersonales.
4. Establecimiento de un porcentaje económico de la masa salarial para creación de un Plan de Pensiones para los docentes compatible con la pensión de jubilación.
5. Prórroga indefinida de la jubilación voluntaria anticipada para todos los docentes al margen del régimen laboral al que estén cotizando.
6. Desarrollo de programas de acción social para los docentes.
7. Demandamos un incremento salarial que permita recuperar la pérdida de poder adquisitivo de los últimos años y la introducción de una cláusula de revisión salarial en función del IPC.
8. 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.
9. Retribución por el desempeño de la función tutorial en todos los niveles o etapas.
10. Complemento de permanencia, para favorecer la estabilidad de las plantillas.
11. Complemento retributivo para quien desarrolle su labor docente en un puesto de difícil desempeño.

12. Homologación/equiparación retributiva entre los funcionarios docentes de todas las comunidades autónomas.
13. Pago de los mismos complementos retributivos que tienen los funcionarios de carrera a los funcionarios en prácticas y funcionarios interinos.
14. Prórroga de los nombramientos durante los meses de julio y agosto al profesorado interino que acredite nombramientos durante, al menos, cinco meses y medio en un curso escolar.

A.2 Derecho a la formación permanente.

15. La formación permanente debe ser gratuita y en horario lectivo. Se debe establecer un buen sistema de ayudas económicas para este fin.
16. Se deben articular fórmulas para facilitarla: concesión de días para formación; estancias en el extranjero, licencias por estudios retribuidas, etc.
17. Se deben establecer convenios entre Gobiernos Autonómicos y Universidades para que la matrícula sea gratuita para el profesorado.
18. 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.
19. Las administraciones educativas 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.
20. 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.

A.3 - Salud Laboral / Prevención de Riesgos Laborales.

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.

21. Nombramiento de los Delegados de Salud Laboral y constitución generalizada de los Comités de Salud y Seguridad Laboral en el ámbito docente, donde aún no se haya realizado o no haya comités específicos de centros docentes.
22. Información y formación sobre salud laboral para todo el colectivo docente. Inclusión de formación específica sobre prevención de enfermedades profesionales docentes y primeros auxilios, en los planes de estudio tanto de Magisterio, como del Master en Enseñanza, así como de aquellos otros títulos que especializan al profesorado.
23. Creación en todas las Delegaciones o Direcciones Provinciales de Educación de un Servicio de Prevención propio.
24. Acciones preventivas para evitar posibles accidentes y enfermedades profesionales de los docentes.
25. 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.
26. Estudio e información de las bajas por accidente y enfermedades laborales de los docentes, así como planificación de actuaciones preventivas.
27. 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.
28. 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.

29. Desarrollo de una normativa específica de salud laboral de los docentes en el marco del futuro Estatuto de la Función Pública 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.
30. Formación específica sobre prevención de riesgos laborales y frente a accidentes y situaciones excepcionales y de emergencia.
31. Formación y constitución en todos los centros docentes de los Equipos de Emergencias.
32. 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.
33. Elaboración de los Planes de Autoprotección en los centros docentes partiendo de la evaluación del centro.
34. Adaptación de los centros a cuestiones fundamentales como la accesibilidad, ergonometría y condiciones ambientales.

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:

35. 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 se recuperen las aulas suprimidas en centros públicos.

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

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

37. Desarrollo de normativas de escolarización que contemplen la **distribución equilibrada del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo (ACNEAE)**.

38. 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.

39. 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, 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.

40. Formación Inicial del Profesorado. ANPE demanda negociación para establecer, en el marco de una Ley de la Profesión Docente, los requisitos de formación inicial para impartir la docencia no universitaria en las enseñanzas recogidas en la LOE/LOMCE. A nivel académico, todos los docentes deberán reunir los mismos requisitos iniciales de capacitación y formación inicial de Grado y Master, con las especializaciones y especificidades necesarias en función de las enseñanzas y las tareas docentes a realizar. En esa formación inicial se debe dar un peso mayor a la práctica docente.

Una vez los requisitos iniciales para impartir docencia sean iguales para todos los cuerpos docentes, **hay que incluir a todos el profesorado, al margen del cuerpo docente de pertenencia, en el grupo A1 de retribuciones**, pero continuando con el mantenimiento de los distintos cuerpos docentes.

41. **Acceso a la función pública docente.** 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.

En la **fase de oposición** se deben revisar, modificar y actualizar los actuales temarios, que deben dejar de ser simples epígrafes de temas a desarrollar y dotarlos de contenidos, para que quede claro que conocimientos debe tener y acreditar un docente de una determinada especialidad. Esto ayudará en el establecimiento de unas pruebas objetivas que valoren adecuadamente a los opositores y ayuden en la corrección de las mismas a los miembros de los tribunales.

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

- Que se ofrezca el apoyo necesario al profesorado que desempeña la función tutorial.
- Que se 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 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**, hasta llegar al 30% de la plantilla que contempla la LOE y que la LOMCE no modificó.

42. **Promoción profesional.** Desarrollo de una carrera profesional, tanto vertical como horizontal y administrativa, en el marco de un Estatuto de la Función Pública Docente.
43. **Mantenimiento de los distintos cuerpos docentes**, con carácter estatal, incluidos todos ellos en el Grupo A1 de retribuciones, una vez los requisitos mínimos de acceso sean comunes a todos.
44. **Movilidad. Concurso General de Traslados.** Publicación y adjudicación de todas las vacantes existentes. Instrucciones y/o acuerdos para constituir plantilla orgánica en los centros que minimice la diferencia entre la plantilla real y la orgánica para que salga el mayor número de plazas disponibles al CGT y se de mayor estabilidad a la plantillas. Estandarización de baremos, con la unificación de cuestiones y criterios a baremar a nivel nacional. Homogeneizar desde el Ministerio que especialidades son válidas para acceder a las plazas de ámbitos dependientes de los departamentos de orientación y de los ámbitos de las enseñanzas de adultos para que no haya diferencias entre CCAA.
45. **Movilidad. “Concursillo” y comisiones de servicio.** Establecimiento de una norma nacional que regule un “concursillo” por todo el Estado y el establecimiento de unos criterios iguales en todas las CCAA para las comisiones de servicio y que permitan la movilidad por todas las CCAA.
46. **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.

47. **Claustro de Profesores.** Restitución a los claustros de sus competencias técnico profesionales y mayor capacidad decisoria en los centros.
48. **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.
49. **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.
50. **Desburocratización de la función docente.** Dotación de personal específico necesario para la realización tareas administrativas y reducción significativa del número de documentos que los profesores deben cumplimentar.
51. **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.
52. **Tecnologías de la Información y la Comunicación:** 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.
53. **Enseñanzas bilingües.** En relación al bilingüismo es necesario establecer unos requisitos comunes de habilitación en toda España, con objeto de posibilitar la movilidad interterritorial del profesorado. Los proyectos bilingües y plurilingües que diseñen las Administraciones educativas serán de voluntaria aceptación por los centros docente y deberán contar con la aprobación del Claustro.
54. **Enseñanzas de Régimen Especial.** Impulsar estas enseñanzas e incrementar su oferta y valoración social.

55. **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.
56. **Otros profesionales.** Asesoramiento y presencia de administrativos, educadores sociales, personal de enfermería y otros profesionales como fisioterapeutas o auxiliares técnicos educativos que complementen la tarea docente y asuman tareas que no corresponden al profesorado.
57. **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.
58. **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

59. Que se establezca un Plan para la mejora de la convivencia escolar a nivel estatal que luego sea concretado en las CCAA.
60. 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...

61. Que los medios de comunicación social también asuman sus responsabilidades educativas y reflexionen sobre los modelos conductuales que presentan y promocionan.
62. Que las Administraciones Públicas se comprometan a intervenir mediante campañas de imagen positiva sobre la labor docente.
63. Que las Administraciones Educativas incrementen los medios y recursos humanos de apoyo a los centros educativos.
64. Que el profesorado se vea oficialmente respaldado cuando tome decisiones inmediatas para frenar las conductas contrarias a las normas de convivencia.
65. Que se profundice en las estrategias específicas para la resolución de conflictos durante la formación inicial del profesorado.
66. 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.
67. 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.
68. Que las Administraciones Educativas garanticen, de una vez por todas, la defensa y protección jurídica del profesorado.
69. 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:

70. 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.

71. La atención a la diversidad y a las dificultades derivadas de la interculturalidad, que se vio mermada desde el comienzo de los recortes, pues fue donde primero se recortó.
72. 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 problemas de convivencia.
73. 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.
74. Solicitar en cada centro de Educación Infantil y primaria la presencia de un Orientador en las CCAA que no lo tengan.

Respecto a la Autoridad docente y convivencia:

75. Avanzar en la línea de potenciar la protección y de la autoridad del docente mediante la elaboración de “protocolos de custodia de menores”.
76. Establecimiento de medidas para dar respuesta a problemas que impliquen responsabilidad civil.
77. Exigencia de la no administración de medicamentos por los docentes.
78. Evitar el desempeño por los docentes de otros cometidos que no le sean los propios.
79. 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.
80. Instar a los medios de comunicación social a asumir sus responsabilidades educativas y reflexionar sobre los modelos de conducta que presentan y sancionan.

81. Un compromiso de intervención directa de las administraciones públicas en campañas de imagen positiva sobre la labor docente.
82. Un compromiso de esfuerzo dotacional en medios y recursos humanos de apoyo a los centros educativos.
83. Un refuerzo a la competencia del profesor para tomar decisiones inmediatas con respecto a las conductas contrarias a las normas de convivencia del centro.
84. El establecimiento de una formación específica para la resolución de conflictos en el marco de la formación inicial del profesorado.
85. 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.
86. La actualización de la normativa sobre convivencia escolar en todas las comunidades autónomas.
87. La garantía de defensa y protección jurídica del profesorado.
88. La protección y atención preferente a las víctimas de violencia o acoso escolar.

D) PRINCIPALES REIVINDICACIONES POR COLECTIVOS DOCENTES

D.1 Profesorado de Educación Infantil:

89. Reducción del horario lectivo en todas las CCAA a un máximo de 23 periodos lectivos.
90. Integración en la red pública de centros educativos dependientes de las Consejerías de Educación de los centros que impartan el Primer Ciclo de Educación Infantil e incremento progresivo de su oferta. Dotación de maestros especialistas en los centros que imparten este Primer Ciclo.

91. Reducción de los ratios a 15 alumnos por aula para favorecer la calidad educativa y los aprendizajes en el segundo ciclo de Educación infantil.
92. Dotación de maestros especialistas de Infantil, Pedagogía Terapéutica y, sobre todo, Audición y Lenguaje, como apoyo para esta Etapa, para ayudar en el proceso de lecto-escritura y dar una mejor atención a todas las necesidades específicas.
93. Un ATE por cada tres unidades en segundo ciclo de Educación Infantil.
94. Servicio de enfermería escolar en todos los centros.

D.2 Profesorado de Educación Primaria:

95. Reducción del horario lectivo en todas las CCAA a un máximo de 23 periodos lectivos.
96. Dotación de profesorado suficiente para realizar los desdobles y apoyos necesarios en las materias troncales.
97. Implantación de programas de refuerzo en los últimos cursos, con profesorado de apoyo, para favorecer el tránsito a Secundaria y en los primeros cursos de Primaria para la adquisición de las habilidades y destrezas básicas, así como la adaptación a la Etapa.
98. Servicio de enfermería escolar en todos los centros.

D.3 Profesorado de Educación Secundaria:

99. Reducción del horario lectivo en todas las CCAA a un máximo de 18 periodos lectivos.
100. Creación y consolidación de las especialidades de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje en la Enseñanza Secundaria.
101. Convocatorias de acceso a los Cuerpos de Catedráticos, hasta cubrir el 30% de las plantillas.
102. Convocatorias de acceso a la docencia universitaria como profesor asociado, por concurso de méritos.

103. Servicio de enfermería escolar en todos los centros.

D.4 Profesorado de Formación Profesional:

104. Reducción del horario lectivo en todas las CCAA a un máximo de 18 periodos lectivos.
105. Establecimiento de un Plan de Formación y Actualización Permanente en estas enseñanzas, en colaboración con las empresas del sector de cada familia profesional.
106. Disminución de ratios y aumento de profesorado en los grupos de Formación Profesional Básica.
107. Integración progresiva de la formación ocupacional y continua en los centros educativos donde se imparten los Ciclos formativos de FP, pasando a responsabilizarse y coordinar la misma el profesorado de dichos centros educativos en colaboración con las empresas.
108. Potenciar los centros integrados de FP con profesorado de los cuerpos docentes.
109. Promoción de estancias formativas en países y empresas punteras del sector, mediante la concesión de ayudas y becas.
110. Servicio de enfermería escolar en todos los centros.

D.5 Profesorado de Conservatorios de Música y Escuelas de Arte:

111. Reducción del horario lectivo en todas las CCAA a un máximo de 18 periodos lectivos.
112. Promulgación de una Ley específica para las enseñanzas artísticas superiores.
113. Apoyo a la compatibilidad de la docencia con la práctica artística y profesional, como sucede con el profesorado universitario.

D.6 Profesorado de Enseñanza de Adultos:

114. Reducción del horario lectivo en todas las CCAA a un máximo de 18 periodos lectivos.
115. Regulación de las condiciones laborales específicas de quienes prestan sus servicios en los CEPA y CEAD.

116. Oferta de las plazas vacantes consolidadas en los concursos de traslados para su cobertura con carácter definitivo.
117. Actualización de la formación específica para las enseñanzas on line.
118. Incrementar la oferta formativa de las enseñanzas encaminadas al aprendizaje a lo largo de la vida y no circunscribirse casi en exclusiva a las enseñanzas regladas.

D.7 Profesorado de Escuelas Oficiales de Idiomas:

119. Reducción del horario lectivo en todas las CCAA a un máximo de 18 periodos lectivos.
120. Promoción de intercambios y estancias formativas periódicas, mediante convenios con otros países.
121. Impartición progresiva de la enseñanza de las lenguas consideradas oficiales en las Comunidades Autónomas.
122. Apuesta por la especialización en determinados idiomas.

D.8 Profesorado en Centros de Educación Especial:

123. Reducción del horario lectivo en todas las CCAA a un máximo de 23 periodos lectivos.
124. Complemento económico por peligrosidad en el desempeño de su puesto de trabajo.
125. Consideración como puestos de difícil desempeño.
126. Especial protección a las docentes embarazadas o durante su periodo de lactancia.

D.9 Profesorado interino:

127. Recuperación del cobro de las nóminas correspondientes a los meses de julio y agosto, a partir de cinco meses y medio de servicios prestados en el mismo curso escolar.
128. Complementos retributivos, permisos, licencias y excedencias en las mismas condiciones que los funcionarios de carrera.

129. Posibilidad de solicitar todas las ayudas sociales previstas para los funcionarios de carrera.
130. Incremento de las ofertas de empleo público para reducir las tasas de interinos al mínimo posible, valorando la experiencia docente acumulada, favoreciendo la estabilidad de las plantillas y eliminando la precariedad laboral del colectivo, ofreciendo el máximo de posibilidades legales para ingresar en los cuerpos docentes.
131. Nuevo sistema de acceso a la función pública docente en los términos anteriormente propuestos.
132. Establecer un sistema de jubilación anticipada.

D.10 Profesorado itinerante o con horario compartido en varios centros:

133. Indemnización o compensación económica graduable cuando el desplazamiento implique traslado a otra localidad.
134. Establecimiento de unas indemnizaciones por kilometraje, adecuadas a la realidad de sus costes, cuando se usa el propio vehículo.
135. Consideración de todas las plazas que comporten itinerancia como puestos de especial dificultad, con el consiguiente complemento económico, como deberían todos los puestos de especial dificultad.
136. Seguros de accidentes para este profesorado.
137. Reducción del horario lectivo semanal para todo el profesorado que ejerza la docencia en más de un centro.

D.11 Profesorado en proyectos bilingües:

138. Establecimiento de un marco normativo básico estatal, que regule:
 - El nivel mínimo de competencia lingüística del Marco Común Europeo de Referencia de las lenguas (MCER) para poder acceder a plazas bilingües.
 - Las titulaciones que acrediten en todo el Estado el nivel de competencia lingüística del MCER.
139. Planificación de los centros que se incorporan cada curso a proyectos bilingües o plurilingües, para permitir la adquisición del nivel competencia exigido a quienes tienen su destino definitivo en ellos.

140. Oferta de las plazas vacantes bilingües en los concursos generales de traslados para su cobertura con carácter definitivo.
141. Formación gratuita para el profesorado, preferentemente en las Escuelas Oficiales de Idiomas, y ayudas para sus estancias en el extranjero.

D.12 Profesorado en puestos de difícil desempeño:

142. Incentivos administrativos y económicos para la cobertura de todos los puestos considerados de especial dificultad. Establecimiento de complementos económicos para estos puestos.
143. Valoración como mérito en el concurso general de traslados de todos los servicios prestados efectivamente en este tipo de plazas y mantenimiento permanente de esa puntuación.
144. Valoración como mérito en las bolsas de trabajo de personal docente interino de los servicios prestados en este tipo de plazas.

D.13 Inspección Educativa:

145. Nuevo modelo de carácter técnico y profesional, que colabore con el profesorado, apoye la labor docente y oriente a los centros en la resolución de sus problemas.
146. Mayor dotación de sus plantillas, para una atención más directa y personalizada en determinadas zonas educativas.
147. Adecuación de su complemento de destino y demás complementos retributivos a las funciones que desempeñan.

D.14. Orientación Educativa:

148. Incremento de plantilla de orientadores, de tal forma que cada centro educativo, independientemente de la etapa, disponga, al menos, de un orientador a tiempo completo.
149. Aumento de otras especialidades docentes que intervienen en la función de orientación y atención a la diversidad como maestros especialistas en Pedagogía Terapéutica y Audición Lenguaje, profesores técnicos de Servicios a la Comunidad, etc.

D.15 Profesores cercanos a la jubilación y jubilados.

150. Prórroga indefinida de las jubilaciones anticipadas. Recuperación de la gratificación por jubilación anticipada.
151. 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.
152. Reducción de jornada lectiva real, sin merma salarial, a mayores de 55 años de edad o con más de 25 años de servicio.
153. Mejora de las ayudas asistenciales de MUFACE para los docentes jubilados.
154. Medicinas gratuitas para los docentes jubilados por Clases Pasivas al igual que los de la Seguridad Social.
155. Posibilitar el acceso a la jubilación anticipada docente al personal afiliado a la Seguridad Social.

E) REMINDICACIONES SOCIALES.

E.1.- Derechos sociales del colectivo docente.

156. Establecimiento de Programas de Acción Social para los docentes con ayudas familiares, sanitarias, para adquisición de vivienda, por traslado, etc.
157. 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.
158. Matrícula preferente para hijos de docentes en el mismo centro de destino de sus padres.
159. Ampliación de la Licencia por Maternidad o Adopción hasta 6 meses.
160. Equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad.
161. Reducción de jornada para padres con hijos menores de 3 años, sin pérdida de retribuciones.
162. Incremento horario del Permiso de Lactancia, y duración de éste hasta un mínimo de dieciocho meses por hijo, que podrá ser acumulado.

163. Becas de estudio específicas para hijos de docentes, que contemplen residencia, manutención, libros, transporte, etc.
164. Ayuda Familiar equiparable a la del resto de los países de la Unión Europea.

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

165. Aplicación de la normativa vigente y de las disposiciones en materia de Igualdad y prevención de género.
166. Negociar para que se regule el permiso por situaciones de violencia de género en todas las CCAA.
167. Compromiso para garantizar la movilidad inmediata de las víctimas de violencia de género entre CC.AA.
168. Reducción de la jornada 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.
169. Para las ausencias: el tiempo indispensable que marquen los Servicios Sociales de Atención o los de Salud.
170. La posibilidad de obtener traslado de destino sin necesidad de hacerlo a través del Concurso de traslados en situaciones de violencia de género.
171. 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.
172. Fomentar la formación y sensibilización en coeducación y prevención de la violencia de género de los docentes.
173. Impulsar el modelo de escuela coeducativa.

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

174. Equiparación del permiso por paternidad con el de maternidad.
175. Ampliación del permiso de maternidad a 24 semanas (incremento de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).
176. Reducción de jornada por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin restricciones temporales discriminatorias.
177. 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.
178. Regulación de permisos retribuidos para facilitar los viajes que conlleven las adopciones internacionales.
179. 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 nombramiento, que el periodo de baja por maternidad sea computado como servicios prestados, y el reconocimiento de todos los derechos en materia de conciliación.
180. Regulación de las comisiones de servicio, de modo que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
181. Concesión de permisos para seguimiento de los estudios de hijos menores de edad.
182. Establecimiento de un permiso por asuntos propios retribuidos en las CCAA donde no esté establecido.

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.

E.4. Ayudas sociales.

183. Recuperación de las ayudas sociales de los Programas o Planes de Acción Social y de MUFACE.
184. 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.
185. 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 otros funcionarios.
186. El acceso de los interinos a todas las ayudas sociales contempladas para los funcionarios de carrera.

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 a través de mensajes de SMS y whatsapp, correo electrónico, etc.
 - b. **Asesoramiento (preparación de documentación y acompañamiento).**
 - Orientación profesional.
 - Preparación de documentación y su tramitación.
 - Acompañamiento como, por ejemplo, con el asesoramiento y apoyo al profesorado en los actos públicos de adjudicación de vacantes o en cuestiones individuales ante la Administración Educativa.
 - c. **Publicaciones provinciales, 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 conferencias.

B.- SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

5. Convenios de colaboración con descuentos y ventajas para afiliados:
 - Con Universidades
 - Con centros de formación para acreditar la competencia lingüística.
 - Con empresas privadas, compañías sanitarias, comercios, etc.

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