



ELECCIONES SINDICALES 2 DE DICIEMBRE

PORQUE SOMOS  
**DOCENTES**

PORQUE CREEMOS  
**EN LA EDUCACIÓN**

**ANPE**  
**TU**  
**VOZ**



**VOTA POR LA EDUCACIÓN**  
**VOTA POR TI**  
**ANPE, EL DEFENSOR DEL PROFESOR**





## ANPE-SINDICATO INDEPENDIENTE

# PROGRAMA ELECTORAL

ANPE presenta al profesorado de la enseñanza pública, convocado a participar en las elecciones sindicales de 2010, su programa electoral para el cuatrienio 2010-2014.

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.

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 un **sindicato profesional**, formado por docentes de la enseñanza pública, que está comprometido exclusivamente con los intereses de este colectivo y con la mejora de la educación.
- ANPE es un sindicato **independiente**, que asume sus decisiones con libertad, sin dependencia política, económica o confesional. ANPE se autofinancia con las cuotas de sus afiliados.
- ANPE es un sindicato sectorial **consolidado**, con más de treinta 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.
- 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 a los docentes de 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, va a proyectar su representatividad a partir de ahora en la **Federación de Sindicatos Independientes de Educación y Sanidad, FSSES**,

## ANPE, un sindicato diferente

cuyo objetivo es hacer llegar mejor la voz de los profesionales independientes ante las administraciones del Estado.

- 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: UN SINDICATO DIFERENTE** ■  
■ *Un modo de sentir la educación* ■

### ¿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, por medio de la reivindicación, la negociación, la movilización 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. ANPE está especializado en el ámbito educativo y por ello, no tiene conflictos de intereses con otros sectores.
- ANPE **presta servicios efectivos**: información profesional actualizada a diario, asesoramiento ante situaciones profesionales y administrativas, acompañamiento en las situaciones de conflicto a través del Defensor del Profesor, atención jurídica, convenios con diversas entidades, y actividades de formación y de ocio.
- ANPE **traslada a la opinión pública** la realidad de la docencia, a través de sus publicaciones propias y de su aparición en los medios de comunicación, aportando puntos de vista profesionales a los debates sobre educación y expresando en toda ocasión la necesidad de valoración social que precisa la tarea docente.
- ANPE se esfuerza por **crear corrientes de opinión** a favor de la tarea docente, la mejora de la convivencia en las aulas o la necesidad de un cambio de modelo y estructura en el sistema educativo, y defiende la

## PROGRAMA ELECTORAL

recuperación de la autoridad del profesor, tanto académica como legal, mediante el reconocimiento de su condición de autoridad pública.

- ANPE se mantiene **siempre cerca del profesorado**, para descubrir y evidenciar nuevas necesidades o problemas y trasladar las preocupaciones de los docentes a los estamentos oficiales.

### ¿Qué ha logrado ANPE hasta ahora?

ANPE se ha consolidado a lo largo de sus más de treinta 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 ha logrado, entre otras mejoras, las siguientes:

- La generalización de las retribuciones complementarias.
- La mejora de los niveles de los Complementos de Destino.
- El establecimiento del Complemento de Formación Permanente (sexenios).
- La mejora de la cuantía de las pagas extraordinarias.
- La percepción de trienios para el profesorado interino y la reducción del empleo precario en este colectivo, consolidando puestos de trabajo con carácter estable.
- El establecimiento y mejora de las cuantías de los incentivos y el mantenimiento de la jubilación anticipada por el período de aplicación de la LOE.
- La implantación de un sistema de ingreso transitorio valorando al máximo la experiencia docente.
- La recuperación del cuerpo de Catedráticos y el acceso al mismo por concurso de méritos.
- La creación y reconocimiento de la especialidad de Primaria.
- La inclusión en la LOE de un Plan de Choque especial contra la violencia en los centros educativos y por la convivencia.
- El reconocimiento del problema de la violencia en los centros por parte de las Administraciones Educativas y de la Fiscalía General del Estado,

## ANPE, un sindicato diferente

con las instrucciones sobre la consideración de autoridad pública para los docentes en el ejercicio de su función.

- La creación del Observatorio Estatal de la Convivencia.
- La firma de convenios con las administraciones educativas en materia de Formación Permanente del Profesorado.
- La resolución favorable de numerosas reclamaciones y recursos, promovidos por nuestras prestigiosas Asesorías Jurídicas.

### En las comunidades autónomas, ANPE ha logrado:

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

## PROGRAMA ELECTORAL

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



**ANPE EXIGE A TODAS LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS EL CUMPLIMIENTO ESTRICTO DE LOS ACUERDOS QUE FIRMIEN DESPUÉS DE LA NEGOCIACIÓN SINDICAL**

### ¿Por qué exige ANPE un cambio en el modelo educativo actual?

ANPE considera que la Ley Orgánica de Educación vigente no aborda los complejos problemas del panorama educativo, y que no respalda ni valora al profesorado. La complejidad del tejido social, las exigencias de la convergencia europea, el índice de fracaso y abandono escolar, y los bajos resultados de nuestros estudiantes en los informes internacionales exigen soluciones que sólo podrán afrontarse con una verdadera reforma educativa.

El sistema educativo español necesita:

- Un **Pacto** de Estado por la Educación que asegure la estabilidad del sistema educativo. ANPE sigue considerándolo una reivindicación prioritaria.
- Establecer mecanismos de **cohesión** suficientes, que eviten las desigualdades entre comunidades autónomas.

## ANPE, un sindicato diferente

- Atender la diversidad real y los intereses concretos de los alumnos, para **garantizar la verdadera formación y no la mera escolarización**. Esto implica modificar los contenidos en la Enseñanza Primaria, flexibilizar la Secundaria, ampliar el Bachillerato e impulsar la Formación Profesional.
- Programar los objetivos y contenidos educativos con amplitud de miras, con **exigencia y rigor**. El esfuerzo por alcanzar una meta es consustancial al proceso educativo, y su principal componente es la propia voluntad del educando. La exigencia y el esfuerzo no están reñidos con la atención a la diversidad o a las necesidades especiales. Por el contrario, sólo un sistema educativo capaz de obtener de cada alumno lo mejor es garantía de verdadera igualdad.
- **Valorar al profesorado**. La legislación educativa debe contemplar sus derechos y deberes, su valoración y dignificación ante la sociedad, y una verdadera carrera profesional que haga más atractiva y motivadora la función docente. ANPE exige que se promulgue de manera inmediata un Estatuto Docente negociado y consensuado.

Estos son, entre otros, los verdaderos retos que una legislación educativa debe contemplar. Desde el trabajo sindical de ANPE, en la negociación ante la administración central y las autonómicas, nos vamos a seguir esforzando por mejorar el sistema educativo, como clave para el futuro de nuestra sociedad.

## ¿Por qué ANPE es el sindicato más implicado en la resolución de los problemas de convivencia?

- Porque fuimos los primeros en denunciar el deterioro del clima de convivencia y gobernabilidad de los centros educativos, mientras los demás sindicatos nos acusaban de alarmistas y catastrofistas.
- Porque somos docentes y hemos visto cómo la convivencia en los centros educativos se ha deteriorado y ha producido serios problemas en la motivación de los maestros y profesores hacia la tarea que desempeñan.
- Porque, desde el primer momento, hemos querido profundizar en estos problemas y hemos elaborado estudios serios y fiables.
- Porque en noviembre de 2005 pusimos en marcha un servicio pionero, **el Defensor del Profesor**, de asesoramiento, atención y apoyo a los docentes víctimas de situaciones de violencia escolar, al que han acudido desde entonces casi quince mil docentes de todos los niveles educativos. El Defensor del Profesor está disponible en todas las comunidades

## PROGRAMA ELECTORAL

autónomas y presta un servicio gratuito serio y confidencial a quienes acuden en demanda de ayuda.

- Porque, en buena parte gracias a nuestra denuncia sobre la violencia escolar, los gobiernos de todos los signos políticos han promulgando nuevos Acuerdos sobre convivencia, han desarrollado nuevas normativas de derechos y deberes y han revisado muchas de sus actuaciones sobre estos temas en todas las comunidades autónomas.
- Porque nuestra campaña a favor de la autoridad docente ha propiciado las instrucciones dictadas por el Fiscal General del Estado, que están derivando en Leyes de Autoridad del Profesor en muchas comunidades autónomas.
- Porque ANPE ha firmado el Plan de Mejora de la convivencia incluido en la LOE, el Comunicado sobre la convivencia del Consejo Escolar del Estado y los acuerdos sobre convivencia con todas las administraciones autonómicas.

Reiteramos la exigencia con la que pusimos en marcha la campaña ANPE POR LA CONVIVENCIA en el año 2004: tolerancia cero con la violencia escolar. Desde entonces no nos hemos limitado sólo a la denuncia de la problemática, sino a formular propuestas constructivas y realistas, que han encontrado buena acogida entre las autoridades educativas y el profesorado, porque son coherentes con los derechos de todos.



**TOLERANCIA CERO CON LA VIOLENCIA ESCOLAR.**

**Por el Derecho a aprender y enseñar en un clima de respeto y tolerancia.**



# REIVINDICACIONES DE ANPE



## **A) REIVINDICACIONES DE CARÁCTER GENERAL**

### **A.1 Derecho a la negociación colectiva.**

1. Cumplimiento del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito por el Gobierno español, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.
2. Cumplimiento del artículo 15 del Estatuto Básico del Empleado Público. Ley 7/2007, de 12 de abril sobre "Derechos individuales ejercidos colectivamente".
3. Desarrollo del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas, de manera que los intereses de los docentes se vean representados en un ámbito más operativo que la actual Mesa General de la Función Pública por lo que exigimos la constitución de la Mesa Sectorial Docente.
4. Promulgación, previa negociación, de un Estatuto de la Función Pública Docente.

### **A.2 Reivindicaciones salariales de ámbito estatal.**

5. Como objetivo prioritario, recuperación del sistema retributivo anterior al Real Decreto 8/2010, de 20 de mayo, por el que se redujeron en un 5% las retribuciones de los funcionarios públicos.
6. Cláusula de revisión salarial anual para que las actualizaciones en los conceptos retributivos sean como mínimo iguales al IPC real y no al previsto.
7. Recuperación del poder adquisitivo perdido, a causa de las últimas congelaciones salariales y por los desvíos en los cálculos del IPC previsto.
8. Mejora de los Complementos de Destino.
9. Incremento y equiparación en todo el Estado de las cuantías que perciben los equipos directivos por el desempeño de sus funciones.
10. Establecimiento de una gratificación (12.000 €) por 25 años de servicio, en correspondencia a lo estipulado para los profesores de la enseñanza concertada.
11. Eliminación del tope regulador para la percepción de pensión máxima.
12. Prórroga de la jubilación voluntaria anticipada adaptada a los acuerdos del Pacto de Toledo.

## PROGRAMA ELECTORAL

### A.3 Reivindicaciones salariales de ámbito autonómico.

13. Complementos retributivos para cada responsabilidad específica, además de los equipos directivos, Jefaturas de departamento, Coordinadores de ciclo, Coordinadores/Tutores de prácticas, representantes en el Consejo Escolar, etc., en todos los niveles educativos. Homologación y consolidación de todos ellos, con especial reconocimiento a la docencia directa.
14. Retribución por el desempeño de la función tutorial en todos los niveles o etapas.
15. Creación de un fondo destinado al anticipo de nómina para el personal docente, con devolución flexible y sin intereses.
16. Complemento de permanencia para favorecer la estabilidad de las plantillas.
17. Complemento retributivo para quien desarrolle su labor docente en un puesto de difícil desempeño.
18. Homologación/equiparación retributiva entre los funcionarios docentes de todas las comunidades autónomas.

### A.4 Derecho a la formación permanente.

19. Formación permanente voluntaria y gratuita, en horario lectivo.
20. Implantación y ampliación, en su caso, de las Licencias por estudios.
21. Implantación y desarrollo del año sabático con carácter rotatorio, y potenciación de estancias formativas en otros centros nacionales o extranjeros.
22. Reconocimiento de la formación a todos los efectos y en todo el Estado.

### A.5 Salud Laboral/Prevención de Riesgos Laborales.

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

#### **ANPE reivindica:**

23. Cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y de los Reales Decretos y la normativa que los desarrollan, para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los profesores.

24. Nombramiento de los Delegados de Salud Laboral y constitución generalizada de los Comités de Salud y Seguridad Laboral en el ámbito docente.
25. Información y formación sobre salud laboral para todo el colectivo docente.
26. Creación en todas las Delegaciones Provinciales de Educación de un Servicio de Prevención propio.
27. Acciones preventivas para evitar posibles accidentes y enfermedades profesionales de los docentes.
28. 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.
29. Estudio e información de las bajas por accidente y enfermedades laborales de los docentes, así como planificación de actuaciones preventivas.
30. 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.
31. 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.
32. Desarrollo de una normativa específica de salud laboral de los docentes en el marco del Estatuto de la Función Docente atendiendo especialmente a las enfermedades producidas por riesgos psicosociales, e inclusión de éstas en el catálogo de enfermedades profesionales propias de la labor docente.
33. Formación específica sobre prevención de riesgos laborales y frente a accidentes y situaciones excepcionales y de emergencia.
34. Formación y constitución en todos los centros docentes de los Equipos de Emergencias.
35. 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.
36. Elaboración de los Planes de Autoprotección en los centros docentes partiendo de la evaluación del centro.
37. Adaptación de los centros a cuestiones fundamentales como la accesibilidad, ergonometría y condiciones ambientales.
38. Adopción de las medidas necesarias que garanticen la cobertura legal del docente en asuntos relativos a la responsabilidad civil en el ejercicio de sus funciones.

## PROGRAMA ELECTORAL

39. Desarrollo de la disposición adicional primera del RD 2112/1998 referente a asignación de puestos de trabajo para personas con merma de facultades físicas, psíquicas o sensoriales, extensivo a mujeres embarazadas en caso de necesidad.

## 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:

40. Apoyo decidido a la **Enseñanza Pública** por parte de todas las administraciones.
41. Oferta generalizada de **puestos escolares** y para todos los niveles educativos en todos los centros de la red pública.
42. Desarrollo de normativas de escolarización que contemplen la **distribución equilibrada** del alumnado inmigrante, de necesidades educativas especiales y de compensación educativa en todos los centros sostenidos con fondos públicos.
43. **Presupuestos y financiación de la Educación**. Regulación estatal y autonómica, y una asignación mínima del 7% del PIB para Educación garantizando siempre el cumplimiento estricto de la legalidad vigente en materia educativa.
44. El respeto a la **autonomía pedagógica, organizativa y de gestión** de los centros docentes considerando al claustro como máximo órgano de decisión para todas las cuestiones pedagógicas y técnico-profesionales, como:
  - Elegir el modelo de jornada escolar.
  - Establecer programas de innovación.
  - Diversificar la oferta formativa.
  - Autonomía en la elaboración curricular respetando los mínimos legalmente establecidos.
  - Posibilidad de especializarse en alguna enseñanza concreta.
  - Posibilidad de consolidar equipos docentes.
  - Posibilidad de determinar los órganos de coordinación didáctica.

45. **Formación Inicial del Profesorado.** ANPE demanda negociación para adaptar y regular la habilitación y adscripción de los maestros a la nueva situación del Espacio Europeo de la Enseñanza Superior, y una oferta amplia y completa que colme las necesidades del futuro profesorado de Secundaria en la realización del máster correspondiente. Proponemos que, además de las especialidades de Infantil y Primaria, se mantengan las especialidades para maestros vigentes en la actualidad y que se obtengan a través de máster.
46. **Acceso a la función pública.** ANPE exigirá un nuevo modelo de acceso a la función pública docente que permita seleccionar a los mejores profesionales de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En tanto no se negocie el nuevo sistema, ANPE exigirá el cumplimiento del actual sistema transitorio de acceso para todos los cuerpos docentes. En todos los casos, ANPE propiciará que la experiencia docente acreditada sea objeto de especial consideración en los procedimientos de concurso-oposición.
47. **Promoción profesional.** Promoción del profesorado tanto en sentido vertical (desde unos niveles a otros), como horizontal (en función de su dedicación y experiencia, mediante concurso de méritos, tanto si se mantiene en un mismo ámbito educativo como si ejerce, sucesivamente, en varios de ellos). Desarrollo de la carrera profesional, con la correspondiente consolidación de los sexenios.
48. **Mantenimiento de los distintos cuerpos docentes,** con carácter estatal, incluidos todos ellos en el Grupo A1 de retribuciones. El sueldo y los trienios deben ser comunes y las diferencias deben proceder de las retribuciones complementarias.
49. **Concurso General de Traslados.** Publicación y adjudicación de todas las vacantes existentes, con idéntico criterio para las convocatorias nacionales y autonómicas. Catalogación de los puestos con perfiles específicos para que puedan ser cubiertos en este procedimiento.
50. **Claustro de Profesores.** Restitución a los claustros de sus competencias técnico profesionales.
51. **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.
52. **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.

## PROGRAMA ELECTORAL

53. **Desburocratización de la función docente.** Dotación de personal específico necesario para la realización de tareas administrativas y reducción significativa del número de documentos que los profesores deben cumplimentar.
54. **Reducción del fracaso y abandono escolar.** Establecer medidas encaminadas a reducir el fracaso y abandono escolar, relacionadas con un cambio de modelo y estructura en el sistema educativo y con un aumento del rigor y del esfuerzo por parte del alumnado. Demandamos una atención más individualizada a través de la reducción de ratios y, por tanto, ampliación de las plantillas.
55. **Tecnologías de la Información y la Comunicación y enseñanzas bilingües.** Implantación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación así como de las enseñanzas bilingües, con la creación de un perfil de coordinador en todos los centros educativos. Apuesta decidida en la incentivación y formación del profesorado en TICs.
56. **Enseñanzas de Régimen Especial.** Impulsar estas enseñanzas e incrementar su oferta y valoración social.
57. **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.
58. **Profesores de apoyo y otros profesionales.** Asesoramiento y presencia de educadores sociales y otros profesionales de atención educativa complementaria e incremento del número de profesores de apoyo en todos los centros.
59. **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.
60. **Jubilación anticipada voluntaria e incentivada.** ANPE reivindica el mantenimiento de las condiciones actuales de jubilación voluntaria y forzosa, así como del sistema de cálculo de la pensión, de acuerdo con las directrices del Pacto de Toledo.

## C) REIVINDICACIONES PARA LA MEJORA DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

### Desde la perspectiva de los profesores.

61. Elaboración de Reglamentos de Régimen Interno operativos, prácticos, sencillos de difundir, consensuados entre toda la comunidad educativa.
62. Intervención rápida en la corrección de los actos contrarios a la convivencia en los centros donde sea el profesor quien sancione o corrija las faltas leves.
63. Inclusión en la Programación General de Aula de programas para la mejora de la convivencia.
64. Intervención de profesorado especialista. Creación de nuevos perfiles del profesorado.
65. Formación inicial del profesorado que aborde la intervención con alumnos conflictivos y la gestión de conflictos.
66. Formación del profesorado relacionada con las características concretas de su centro y mediación entre iguales en el ámbito educativo como propuesta alternativa.
67. Mayores facultades delegadas para asignar las sanciones o las correcciones más adecuadas.
68. Prevención, a partir de informaciones concretas sobre los historiales y expedientes de alumnos conflictivos, en casos de traslado a otro centro.
69. Desarrollo de campañas contra la violencia en todos los centros educativos.
70. Un currículo diversificado para alumnos carentes de motivación, y conflictivos, con más asignaturas prácticas, con grupos más flexibles y con menor ratio alumno-profesor.
71. Intervención de personal especializado (psicólogos, educadores sociales, etc.).
72. Medidas correctoras inmediatas ante cualquier actitud agresiva o violenta.

### Desde la perspectiva de la Administración.

73. Establecimiento en todas las comunidades autónomas de la consideración de autoridad pública para los docentes en el ejercicio de su función.
74. Desarrollo de campañas de dignificación del trabajo docente que devuelvan al profesorado la autoestima y reconozcan la importancia de su trabajo.

## PROGRAMA ELECTORAL

75. Mejores condiciones para la intervención sobre el fenómeno de la violencia. Dotar al profesorado de herramientas para trabajar la gestión de las emociones y la prevención de los conflictos.
76. Creación de comisiones disciplinarias operativas, con competencias para tomar acciones correctivas inmediatas ante aquellas conductas que degraden la convivencia escolar o la dignidad del profesor.
77. Creación del perfil de asesor para la Educación sobre la conflictividad.
78. Creación del nuevo perfil de expertos mediadores para la resolución de conflictos en los centros.
79. Mejores políticas disciplinarias e impulso de cambios legales. Proponemos que la normativa sobre derechos y deberes en todas las comunidades autónomas contemple:
  - El derecho a enseñar y aprender en un clima de respeto mutuo.
  - Los Derechos y Deberes de los profesores y de los padres.
  - La revisión de los actuales Deberes de los alumnos.
  - Un nuevo sistema sancionador ágil, inmediato y desburocratizado, a cargo del profesorado.
  - La tipificación explícita de conductas graves.
  - En los casos graves, suspensión inmediata de asistencia a clase.
  - La protección y atención preferente a las víctimas de violencia y acoso escolar.
  - La creación de “Aulas de Atención Individualizada para la Mejora de la Convivencia”.
  - La restitución inmediata de los daños causados o, en su caso, la suspensión de las ayudas públicas.
  - Asignación de horario dedicado exclusivamente a la tutoría en todos los niveles educativos.
  - Dotación de Departamentos de Orientación a todos los centros.
  - Incremento del número de profesores de apoyo.
  - Descenso de la ratio del aula para evitar la excesiva heterogeneidad.
  - Mayor autoridad y capacidad de toma de decisiones de los directores de Centros educativos.
  - Distribución de los alumnos conflictivos a través de una comisión de escolarización.
  - Apoyo psicológico, legal y administrativo a profesores y alumnos agredidos.
80. Inspectores especialistas en conflictividad escolar.
81. Campañas de prevención de la violencia escolar.

82. Fomento de la colaboración con los centros educativos de los trabajadores sociales, la policía local, los monitores de calle y los servicios de prevención de drogodependencia.
83. Fomento de políticas sociales de desarrollo familiar y de las escuelas de padres.
84. Establecimiento de protocolos de intervención con padres y profesores que les capaciten para actuar ante cualquier conducta disruptiva.
85. Desarrollo de políticas educativas para reducir el absentismo escolar.
86. Fomento de la tutoría y la relación y coordinación entre los colegios y los padres.
87. Orientación personal y profesional a los alumnos, facilitándoles la formación del pensamiento y la acción de ciudadanos responsables.
88. Fomento de la igualdad de derechos entre los sexos y del rechazo a todo tipo de discriminación.
89. Medidas para facilitar la integración de alumnos procedentes de zonas marginales y de la inmigración.

## D) REIVINDICACIONES COMO FUNCIONARIOS

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

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

#### HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA, DE FUNCIONES Y JORNADA LABORAL

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

### D.2 Promoción y carrera administrativa.

91. Regulación, mediante concurso de méritos, de las condiciones de acceso voluntario a otros puestos de la administración.
92. Carrera Docente. Promoción profesional horizontal, vertical y administrativa:
  - Horizontal (profesional, sin cambio de destino): Preferentemente los factores a considerar serán la antigüedad y la formación permanente.

## PROGRAMA ELECTORAL

Además, se tendrán en cuenta otros factores como participación en proyectos de investigación, innovación e implicación en el centro.

- Vertical: (de un cuerpo docente a otro), por concurso de méritos, incluido el nivel universitario, cumpliendo requisitos de la titulación, la experiencia docente y la formación permanente específica que se establezca.
- Administrativa: coordinador, jefaturas de Departamento y de familia profesional, cargo directivo, asesor docente, etc., con procesos de consolidación retributiva.

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

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

ANPE exige:

93. 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.
94. 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.
95. Medicinas gratuitas para los funcionarios docentes jubilados por Clases Pasivas para equipararlos a los del Régimen General de la Seguridad Social.
96. El acceso de los interinos a todas las ayudas sociales contempladas para los funcionarios de carrera.
97. Aumento del permiso de maternidad (ampliación a un mínimo de 6 meses).
98. Establecimiento de un "permiso" de gestación desde el cumplimiento certificado del octavo mes.
99. Año sabático o permiso parcialmente retribuido y la posibilidad de establecerlo como incentivo al cumplir algunos requisitos (como un número determinado de años como funcionario de carrera, unas horas de formación permanente...). Disfrute a opción del interesado, sin que tenga que solicitarse con años de anterioridad a su concesión.

100. Ampliación de todos los permisos y derechos regulados hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad (abuelo/a, hermano/a, cuñado/a) en aquellas comunidades autónomas en las que no esté vigente.
101. Ampliar derechos a las familias numerosas y monoparentales.
102. Derecho a ausencia del trabajo para acompañamiento a familiares (hasta 2º grado) a tratamientos médicos, por el tiempo indispensable.

## E) REIVINDICACIONES COMO DOCENTES

### E.1. Estatuto de la Función Pública Docente.

103. Es obligada la promulgación de una norma básica que regule nuestra relación laboral, con características diferenciales de otros funcionarios. Para ANPE, el Estatuto de la Función Docente ha de recoger, entre otros aspectos, al menos, los siguientes:
  - a. Definir un modelo de función pública docente que al mismo tiempo constituya un marco básico para los docentes de todo el Estado, manteniendo el carácter estatal de los cuerpos docentes y respetando la singularidad de los ámbitos de las comunidades autónomas.
  - b. Desarrollar un sistema de acceso a la función pública docente más eficiente y objetivo, acorde con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, que valore los criterios de experiencia y capacitación profesional y permita atraer a los mejores.
  - c. Establecer la normativa de los derechos y deberes de los profesores.
  - d. Mejorar las condiciones laborales de los docentes, estableciendo las condiciones de la jubilación voluntaria anticipada, las de seguridad y salud en el trabajo, las de movilidad y las de retribuciones, garantizando que los profesores pertenecientes al mismo cuerpo docente que ocupen idénticos puestos de trabajo en comunidades distintas, no tengan ni retribuciones ni condiciones laborales diferentes, asegurando así el derecho a la movilidad en todo el territorio nacional.
  - e. Establecer una carrera profesional que permita un sistema de promoción vertical y horizontal incentivada.

### E.2. Carácter estatal de los cuerpos docentes.

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

## PROGRAMA ELECTORAL

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

105. Cumplimiento del Artículo 104 de la LOE. Es necesario que la sociedad reconozca el trabajo docente y son las administraciones las que deberán propiciar este reconocimiento en función de los valores que aprecia esta misma sociedad: retribuciones, reconocimiento profesional y social, protección jurídica y consideración de autoridad pública en el ejercicio de sus funciones.

## F) REIVINDICACIONES ESPECÍFICAS:

### F.1. Para todos los docentes.

106. Grupo A1 para todos los docentes y formación mínima de grado o titulación equivalente para los futuros docentes.
107. Incremento de las Plantillas Orgánicas de los centros.
108. Revisión de ratios en atención a la problemática y complejidad organizativa de cada centro y de las edades de sus alumnos.
109. Reducción de horas lectivas semanales.
110. Profesorado específico de apoyo a la integración en todos los centros.
111. Establecimiento de los complementos singulares motivadores que correspondan a las diferentes funciones.
112. Regulación de los apoyos, desdobles y refuerzos.
113. Concurso de traslados anual, con oferta de todas las vacantes existentes y las resultas.
114. Promoción profesional por concurso de méritos.
115. Regulación y determinación de las funciones docentes y de los servicios complementarios.
116. Revisión de las condiciones laborales y retributivas en las itinerancias.
117. Equiparación con el resto de funcionarios para la realización de otras actividades.
118. Reducción de horario lectivo por razones de maternidad, enfermedad, edad, etc.
119. Propiciar la autonomía de los centros en la elección del modelo de jornada lectiva.
120. Posibilidad de desempeñar otras actividades remuneradas fuera del horario de trabajo. Revisión de los criterios de compatibilidad laboral.
121. Garantía del derecho de los funcionarios docentes a las comisiones de servicio en todo el territorio nacional.
122. Reconocimiento del derecho de concurrencia en los concursos de traslados en aquellas autonomías que aún no lo estén aplicando.

123. Establecimiento del servicio escolar de atención sanitaria (ATS y médico) en todos los centros o zonas.
124. Disminución del número de tareas burocráticas de los docentes.

### F.2. Maestros.

#### A) Infantil:

125. Impartición de la docencia por maestros especialistas.
126. Intervención y regulación de otros profesionales (auxiliar educativo).
127. Presencia en todos los centros de profesores de apoyo, especialistas de Educación Infantil.
128. Ratios específicas para alumnos en función de la edad, del tipo de agrupamiento y de la presencia de alumnado con necesidades educativas especiales.
129. Reducción voluntaria del horario lectivo, sin merma retributiva, para mayores de 50 años o con 25 años de servicio.
130. Posibilidad y prioridad de acceso a Primaria a partir de los 50 años en caso de vacantes en su propio centro.
131. Apoyo por maestros especialistas en labores docentes instructivas.

#### B) Primaria:

132. Potenciación de las tutorías y de las coordinaciones.
133. Regular el procedimiento de integración de alumnos.
134. Concreción de las funciones de los maestros especialistas.
135. Reducción máxima de las itinerancias.
136. Regulación de la intervención de los profesionales de apoyo sin función docente.
137. Negociación de un decreto de especialidades del cuerpo de maestros homologado en todo el Estado y sin merma de derechos adquiridos.
138. Creación del Departamento de Orientación en todos los centros de Primaria.

#### C) Maestros en la ESO:

139. Regular y homologar las condiciones de trabajo, movilidad y permanencia.
140. Regular sus funciones en el centro.
141. Acceso a los cuerpos de Secundaria para los maestros con las especialidades de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, en las mismas condiciones en que lo hace el resto de especialistas del mismo cuerpo. Creación y consolidación de las especialidades de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje.

## PROGRAMA ELECTORAL

### **D) Maestros en programas docentes.**

142. Regulación inmediata y clara de las condiciones laborales de los diferentes programas: Educación de Adultos, Compensatoria, Programas de Cualificación Profesional Inicial, Interculturalidad, Centros de Profesores, PROA, etc.
143. Oferta de todas las plazas consolidadas en los Concursos Generales de Traslados.

### **F.3. Profesores Técnicos de Formación Profesional.**

144. Revisión de la carga horaria y económica de la Formación en Centros de Trabajo (FCT).
145. Planes de formación permanente para una actualización constante en su práctica profesional.
146. Prioridad en las ayudas/licencias de Formación para obtener títulos de Grado y Posgrado.
147. Regulación de las situaciones de los docentes afectados por cambios de ciclos o familias profesionales impartidas en un centro.
148. Establecimiento de seguros a todo riesgo para las contingencias derivadas de la actividad del profesorado encargado de la FCT.
149. Posibilitar el acceso a todos los cargos docentes.
150. Posibilidad de impartir docencia voluntariamente en los centros de FP para el Empleo.

### **F.4. Profesores de Enseñanza Secundaria.**

#### **A) Generales:**

151. Revisión de los complementos singulares por el desempeño de funciones concretas.
152. Regulación general del acceso a profesor asociado de Universidad.
153. Regulación de las condiciones de los docentes con plaza suprimida.
154. Intervención de otros profesionales (educadores sociales, etc.)
155. Potenciación de las enseñanzas en la modalidad a distancia.

#### **B) De asignaturas comunes:**

156. Establecimiento de un marco que posibilite cambios de especialidad, en función de titulaciones académicas y experiencia, para adaptarse a la realidad docente.

#### **C) De especialidades de Formación Profesional.**

157. Establecer un Plan de Formación Permanente que permita actualizar los conocimientos teóricos y tecnológicos.

158. Posibilidad de compatibilizar trabajo en empresa, que permita la puesta al día en la realidad pública y privada.
159. Regulación clara y precisa de la atribución de competencia docente en los centros integrados.
160. Promover estancias formativas en centros de referencia.

### **D) De profesores en programas docentes y equipos multiprofesionales.**

161. Regulación clara de las condiciones laborales en los diferentes programas: educación de adultos, equipos multiprofesionales, PCPIs, interculturalidad, centros de profesores, etc.
162. Consolidar todas las plazas estables para poderlas ofertar en los Concursos Generales de Traslados, con las condiciones específicas correspondientes.

### **F.5. Catedráticos.**

163. Convocatoria de plazas en todas las comunidades autónomas.
164. Acceso anual por concurso de méritos y sin límite de porcentaje de la plantilla.
165. Acceso prioritario, por concurso de méritos, a la docencia universitaria.

### **F.6. Docentes de las Escuelas Oficiales de Idiomas.**

166. Promover intercambios y estancias en otros países.
167. Extensión de las enseñanzas hasta el máximo nivel reconocido en el Marco Común europeo de referencia para las lenguas (MCERL).
168. Favorecer la especialización dentro de un idioma.
169. Extender las Escuelas Oficiales de Idiomas al marco comarcal.
170. Inclusión en las EEOOI de enseñanzas de lenguas oficiales de las comunidades autónomas, con títulos homologados para todo el Estado.
171. Acceso al cuerpo de Catedráticos por concurso de méritos.

### **F.7. Docentes de los Conservatorios de Música y Artes Escénicas.**

172. Desarrollo normativo de estas enseñanzas que posibilite una adecuada adscripción del profesorado funcionario de carrera.
173. Diseño de un Plan de formación permanente que resulte útil para el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.
174. Establecimiento de las plantillas orgánicas de los Centros y convocatoria de procesos de selección para que sean ocupadas por funcionarios de carrera.
175. Convocatoria y promoción al cuerpo de Catedráticos por concurso de méritos.

## PROGRAMA ELECTORAL

176. Inclusión de la Música como materia en el currículo de Educación de Adultos.
177. Creación de Conservatorios Superiores de Música y Danza al menos en todas las capitales de provincia.

### **F.8. Docentes de las Enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño en Enseñanzas Deportivas.**

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

### **F.9. Docentes de Enseñanzas Artísticas Superiores.**

184. Homologación del nivel de complemento de destino del profesorado de enseñanzas artísticas superiores.
185. Inclusión de un capítulo específico para el profesorado de las enseñanzas artísticas dentro del Estatuto Docente o bien, promulgación de un Estatuto propio para el profesorado de enseñanzas artísticas.
186. Regulación de una formación inicial, pedagógica y didáctica del profesorado de las enseñanzas elementales y superiores de calidad.
187. Aumento de la inversión en la formación docente inicial y permanente. El modelo de máster para el profesorado debe ser el que se adopte para las enseñanzas artísticas de los niveles elementales y profesionales.
188. Facilitar la compatibilidad entre docencia, investigación y práctica artística y profesional, en condiciones similares a las del profesorado universitario.
189. Fomentar la formación en lenguas extranjeras a fin de fomentar el intercambio con otros países en el terreno de las enseñanzas artísticas.

### **F.10. Inspectores de educación.**

190. Potenciación de las funciones de asesoramiento y mediación.
191. Posibilidad real de compatibilizar las tareas de profesor universitario y el trabajo de Inspector de educación.
192. Acceso por concurso de méritos.
193. Consideración de órgano de las administraciones públicas, dependiente del mayor órgano administrativo inferior al Consejero.

194. Aumento del complemento de destino y complementos singulares para que sean acordes con las funciones que desempeñan.
195. Valoración del desempeño de la Inspección de educación a los actuales inspectores accidentales seleccionados conforme a procedimientos de igualdad, mérito y capacidad, posibilitando que las administraciones educativas, en el marco del Estatuto de la Función Pública Docente, puedan convocar un concurso oposición de carácter excepcional para el acceso de este colectivo.

### **F.11. Profesorado en el exterior.**

196. Rectificar los procedimientos selectivos de personal.
197. Ofertar y adjudicar la totalidad de las vacantes a través de concurso de méritos.
198. Mejorar la convivencia y las condiciones de trabajo.
199. Aplicar y mantener criterios equitativos, estableciendo un orden en la adjudicación de comisiones de servicio.
200. Mantener el centro de destino en España.
201. Revisar y adecuar los complementos retributivos al incremento efectivo del nivel de vida en determinados países.
202. Puntualidad en el cobro de haberes e indemnizaciones.

### **F.12. Docentes en diferentes situaciones administrativas.**

#### **12.1. Estudiantes con posibilidad de dedicarse a la docencia.**

203. Formación complementaria con créditos específicos en Psicopedagogía, organización escolar y enseñanzas didácticas, adquiridos durante la carrera.
204. Libre acceso a cursos de formación ofertados por las administraciones educativas y las entidades sin ánimo de lucro con convenios en formación y las Universidades.

#### **12.2. Opositores a cuerpos docentes.**

205. Especial reconocimiento de la experiencia previa en las funciones del cuerpo docente.
206. Ofertas de Empleo con inclusión de todas las plazas legalmente disponibles.
207. Conceder mayor importancia a la evaluación de la fase práctica.
208. Mejora de la forma de acceso, adaptación de los temarios, racionalización de los ejercicios en la fase de oposición. Revisión de la fase de concurso y conocimiento de los criterios de evaluación.

## PROGRAMA ELECTORAL

### **12.3. Funcionarios en prácticas de cuerpos docentes.**

209. Derecho a la prórroga de la realización del periodo de prácticas, por motivos personales o laborales objetivos.
210. Convalidación del periodo de prácticas por acreditación de experiencia docente como interino en el cuerpo correspondiente.
211. Evaluación objetiva, con criterios de evaluación conocidos previamente y con directrices homogéneas, y un apoyo operativo y eficaz en tutoría.
212. Cobro del 100% de las percepciones a las que tuvieran derecho, incluida la antigüedad.
213. Consideración del año de prácticas a todos los efectos administrativos y económicos (trienios, sexenios, carrera profesional...).
214. Participación, como norma general, en el concurso de traslados en el curso en el que se hacen las prácticas.
215. Reducción del periodo de prácticas al mínimo exigible para quienes se encuentren en situación de licencia por maternidad o paternidad o baja laboral.
216. Homogeneidad en todas las autonomías para la participación en el Concurso General de Traslados de los funcionarios en prácticas.

### **12.4. Profesores con destino provisional o en expectativa de destino.**

217. Conversión del 95% de la plantilla de funcionamiento de los centros en plantilla orgánica.
218. Regulación del periodo máximo de permanencia en situación provisional o de expectativa. Participación, con carácter voluntario, en Concursos de Traslados nacionales después de dos cursos académicos en esta situación.
219. Oferta en el Concurso de Traslados de todas las vacantes de la plantilla orgánica de los centros.

### **12.5. Profesores con destino suprimido.**

220. Posibilidad de petición voluntaria de supresión sin pérdida de ningún derecho.
221. Preferencia en la posibilidad de cambio de especialidad en el propio centro, con ocasión de vacante.
222. Posibilidad de cambio de centro en la misma localidad, con ocasión de vacante, sin pérdida de derechos.
223. Derecho a no ser desplazados de la localidad o zona del centro suprimido.

**12.6. Profesores desplazados de su destino.**

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

**12.7. Profesores en comisión de servicios.**

225. 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.
226. Establecimiento de unas normas justas para mantener esta situación, con claridad en cuanto al mantenimiento o no del destino anterior.
227. Control y participación sindical en la adjudicación de comisiones de servicio.
228. Publicidad de todas las comisiones de servicio concedidas en cada curso escolar.

**12.8. Profesores con funciones de apoyo.**

229. Regulación del horario personal de este profesorado, con indicación concreta del tiempo lectivo dedicado al apoyo y a su especialidad concreta.
230. Dedicación a las tareas propias de la especialidad o actividad de apoyo por la que fue nombrado no inferior al 50% de su horario total.

**12.9. Profesores con destino itinerante.**

231. Incremento de la compensación lectiva necesaria para realizar los desplazamientos y el abono del complemento por itinerancia.
232. Habilitación de 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 y su vehículo.

**12.10. Profesores en puestos de difícil desempeño.**

233. Incentivos administrativos y económicos para los funcionarios docentes, de carrera e interinos, que ocupen de manera efectiva los puestos de especial dificultad.
234. Catalogación de dichos puestos.
235. Valoración como mérito a efectos del Concurso de Traslados y carrera profesional en el caso de los funcionarios de carrera.
236. Valoración como mérito a efectos de confección de las listas de interinos y oposiciones, en el caso del profesorado interino.

## PROGRAMA ELECTORAL

### 12.11. Profesores en proyectos bilingües.

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

237. Programas de formación gratuitos en el idioma y que se regule la acreditación con los mismos “méritos” en todas las comunidades autónomas.
238. 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.
239. Inclusión de plazas bilingües en la RPT o plantillas, de modo que sean accesibles mediante Concurso General de Traslados.

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

240. 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.
241. El horario del profesorado tendrá una reducción compensada en función del número de horas dedicadas a tareas no docentes (comedor, noches, cuidado internado...)
242. El horario general del centro incluirá el desarrollo de todas las actividades académicas, formativas u otras propias de la Residencia, con distinción entre días lectivos y no lectivos. El horario de trabajo del personal docente destinado en Residencias computará al 200 % los horarios cumplidos en días no lectivos.

### 12.13. Profesores cercanos a la jubilación y profesores jubilados.

243. Desbloquear la congelación de las pensiones y mantener el poder adquisitivo.
244. Prórroga indefinida de las jubilaciones anticipadas. Equiparación, acomodación e incremento de la gratificación.
245. 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.
246. Reducción de jornada lectiva real, sin merma salarial, a mayores de 55 años de edad o con más de 25 años de servicio.

- 247. Mejora de las ayudas asistenciales y del servicio de geriatría de MUFACE para los docentes jubilados.
- 248. Medicinas gratuitas para los docentes jubilados por Clases Pasivas al igual que los de la Seguridad Social.
- 249. Inclusión de los docentes jubilados en los programas de Acción Social.

### G) PROFESORADO INTERINO

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

- 250. Permitir su participación en el modelo de promoción interna o “carrera profesional” que se diseñe.
- 251. Abrir a este colectivo la opción de jubilación anticipada voluntaria, en el marco del Estatuto Docente.
- 252. Aplicación de los mismos derechos que los demás funcionarios: formación, licencias, permisos, etc.
- 253. Solicitud de la convalidación de la fase de prácticas en el proceso de oposiciones para todos aquellos funcionarios interinos que lleven un determinado tiempo trabajando para la administración como docentes.
- 254. Reducción de la tasa de interinos a un porcentaje máximo del 6%, lo que conlleva una ampliación de las plazas en las convocatorias de oposiciones y el consiguiente aumento de funcionarios de carrera.
- 255. Posibilidad de compatibilizar un trabajo a tiempo parcial con otro puesto laboral.
- 256. Valorar de forma preferente el tiempo de servicios en los baremos de listas de interinos.
- 257. Contratación de un cupo fijo de interinos sustitutos para situaciones urgentes que tendrían su nombramiento en un centro docente de las cabeceras comarcales.

### H) REIVINDICACIONES SOCIALES

#### H.1. Derechos sociales del colectivo docente.

- 258. 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.

## PROGRAMA ELECTORAL

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

### H.2. Reivindicaciones relacionadas con la igualdad de sexos y la salud laboral.

265. 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.
266. Planificar acciones formativas sobre igualdad de oportunidades dirigidas a los cargos directivos, inspección, personal orientador y, en general, a todo el profesorado.
267. Derecho a la formación en horario de permanencia en el centro. Adecuar los horarios en los que se imparte la formación para favorecer la conciliación familiar y laboral así como la adecuación de la formación continua a las necesidades del centro.
268. Posibilidad de cambio del docente a otro puesto de trabajo o función, por razones de riesgos para la salud, sin que suponga ninguna merma en sus derechos laborales.
269. Garantía horaria para revisiones médicas periódicas, voluntarias, que atiendan la especificidad de los riesgos profesionales de los docentes.
270. Evaluación de riesgos que afecten a la situación de embarazo y lactancia, y adaptar las condiciones de trabajo en función de esa evaluación.

### H.3. Atención a los supuestos de violencia de género:

271. ANPE exige modificaciones legislativas para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como:
  - Tratamiento específico de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

- Reordenación del tiempo de trabajo y reducciones de jornada para hacer efectiva la protección y el derecho a la asistencia social integral.
- Facilidad en la movilidad geográfica, que permita ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, cuerpo o escala, que se encuentre vacante.
- Posibilidad de solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos, con percepción de retribuciones durante el tiempo indispensable.

### H.4. Conciliación de la vida familiar y laboral.

272. Permiso paternal de cuatro semanas por nacimiento o adopción. Puesta en marcha del nuevo permiso de paternidad en los términos previstos.
273. Ampliación del permiso de maternidad a seis meses, con incremento de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
274. Reducción de jornada por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin restricciones temporales discriminatorias.
275. Ampliar a doce años la edad del menor que genere el derecho a una reducción de la jornada de trabajo.
276. Mantenimiento de los derechos administrativos para el profesorado que tenga permisos por cuidado de familiares.
277. 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.
278. Utilización posterior del periodo de vacaciones, si la licencia de maternidad/paternidad coincide con ésta. O después del permiso de lactancia, si éste se ha acumulado.
279. Regulación de permisos retribuidos para facilitar los viajes que conlleven las adopciones internacionales.
280. Permiso retribuido de 15 días o media jornada durante un mes, por enfermedad muy grave de familiar de primer grado o pareja de hecho.
281. Se tendrá en cuenta al profesorado que utilice la reducción de jornada por motivos familiares para la asignación de horario.
282. 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.

## PROGRAMA ELECTORAL

283. 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.
284. Concesión de horas o días de asuntos propios.
285. 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.
286. Regulación de las comisiones de servicio, de modo que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
287. Utilización posterior del periodo de vacaciones, además de para bajas de maternidad/paternidad y lactancia, en bajas por enfermedad en periodo vacacional, como recoge el artículo 50 del Estatuto Básico del empleado público.
288. Reserva del puesto de trabajo para vacantes de inicio de curso computadas como servicios prestados en casos de baja de maternidad y excedencia por cuidado de hijo menor de 6 años, cuando la persona alegue éstas circunstancias y no se incorpore al puesto asignado.
289. Concursos de Traslados anuales con igualdad de oportunidades y con derecho de concurrencia para conciliar la vida laboral y familiar.
290. 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.
291. Permisos para acompañar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad a consultas de asistencia sanitaria.
292. ANPE se compromete también a reivindicar:
  - La concesión de permisos laborales a los padres de alumnos para atender los requerimientos escolares.
  - Las ventajas educativas y sociales de la jornada continua.
  - El establecimiento de supuestos graves que puedan dar lugar a permisos o excedencias de carácter especial por cuidado de hijos.
  - Medidas de conciliación que abarquen toda la infancia, no solamente el periodo perinatal.

### H.5. Fondo Social.

293. ANPE reivindica la existencia de MUFACE para la cobertura de las prestaciones sanitarias y sociales de los funcionarios docentes, así como la rebaja en la aportación de la prestación farmacéutica.
294. ANPE solicitará a MUFACE la cobertura de asistencia en el extranjero tanto para titulares como para beneficiarios, mediante un sistema similar al de la Seguridad Social que no contemple el pago adelantado de los posibles servicios. Debe existir comunicación directa entre la aseguradora y el cuadro médico para evitar trastornos innecesarios y burocracia a los pacientes.
295. Política social y de servicios más enérgica y decidida hacia todo el colectivo docente.
296. Revisión y adecuación de las prestaciones sociales y asistenciales establecidas por MUFACE.
297. 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, como dispone el resto de funcionarios.
298. Ofertas de ocio, residencias de tiempo libre, etc.
299. Atención a las circunstancias especiales de infortunio, orfandad o necesidad.
300. Medicinas gratuitas para los funcionarios docentes jubilados por Clases Pasivas para equipararlos a los del Régimen General de la Seguridad Social.
301. Fondos suficientes para ayudas por adquisición/rehabilitación de vivienda.





## SERVICIOS DE ANPE

ANPE OFRECE A SUS AFILIADOS UN GRAN NÚMERO DE SERVICIOS  
CON LA MÁXIMA CALIDAD:

### a) Servicios esenciales

1. Atención al afiliado e información y asesoramiento profesional (individual o colectiva).
  - a) Información personal y gestión administrativa.  
Información inmediata basada en las Tecnologías de la Información y la Comunicación, páginas web, correo electrónico, mensajes (sms) al teléfono móvil...
  - b) Asesoramiento (preparación de documentación y acompañamiento).
    - I. Orientación profesional.
    - II. Preparación de documentación y su tramitación.
    - III. Acompañamiento como, por ejemplo, con el asesoramiento y apoyo al profesorado en los actos públicos de adjudicación de vacantes.
  - c) Publicaciones locales, autonómicas y nacionales.
2. Servicios Jurídicos. Asesoramiento profesional y tramitación de recursos.
  - a) Consultas.
  - b) Reclamaciones y recursos administrativos.
  - c) Defensa legal.

3. Servicio del “Defensor del Profesor”. Ayuda inmediata jurídica y psicológica.
  - a) Escucha.
  - b) Atiende.
  - c) Gestiona.
4. Formación:
  - a) Presencial.
  - b) A distancia.
  - c) Jornadas, encuentros y tutorías.
5. Promoción de Asociaciones y Movimientos de Renovación Pedagógica, etc.

## **b) Servicios complementarios**

6. Salud:
  - a) Conciertos con Aseguradoras.
  - b) Conciertos con Clínicas.
7. Financieros:
  - a) Créditos y préstamos.
  - b) Tarjetas bancarias.
8. Ocio, tiempo libre y cultura:
  - a) Agencias de viajes.
  - b) Residencias, Paradores, Hoteles, Apartamentos, Alojamientos Rurales, Camping.
  - c) Balnearios, Parques Temáticos, Alquiler de Vehículos, Eventos Musicales.
9. Convenios con establecimientos y empresas: telefonía, informática, librería-papelería, Empresas de Seguridad, carburantes, motor, deportes, editoriales, academias, ropa-calzado-complementos, flores-perfumes-joyas, etc.
10. Cooperativas:
  - a) Consumo.
  - b) Vivienda.
11. Convenios con determinadas empresas de servicios.  
ANPE, de acuerdo con sus afiliados, y posibilidades, podrá organizar cuantos servicios le fueran demandados.

¿Quieres cambiar  
la educación?  
Da el primer paso

ANPE

TU VOZ  
ES  
NUESTRA VOZ

[www.yotambiensoydefensordelprofesor.com](http://www.yotambiensoydefensordelprofesor.com)  
[www.somosdocentes.com](http://www.somosdocentes.com)



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