

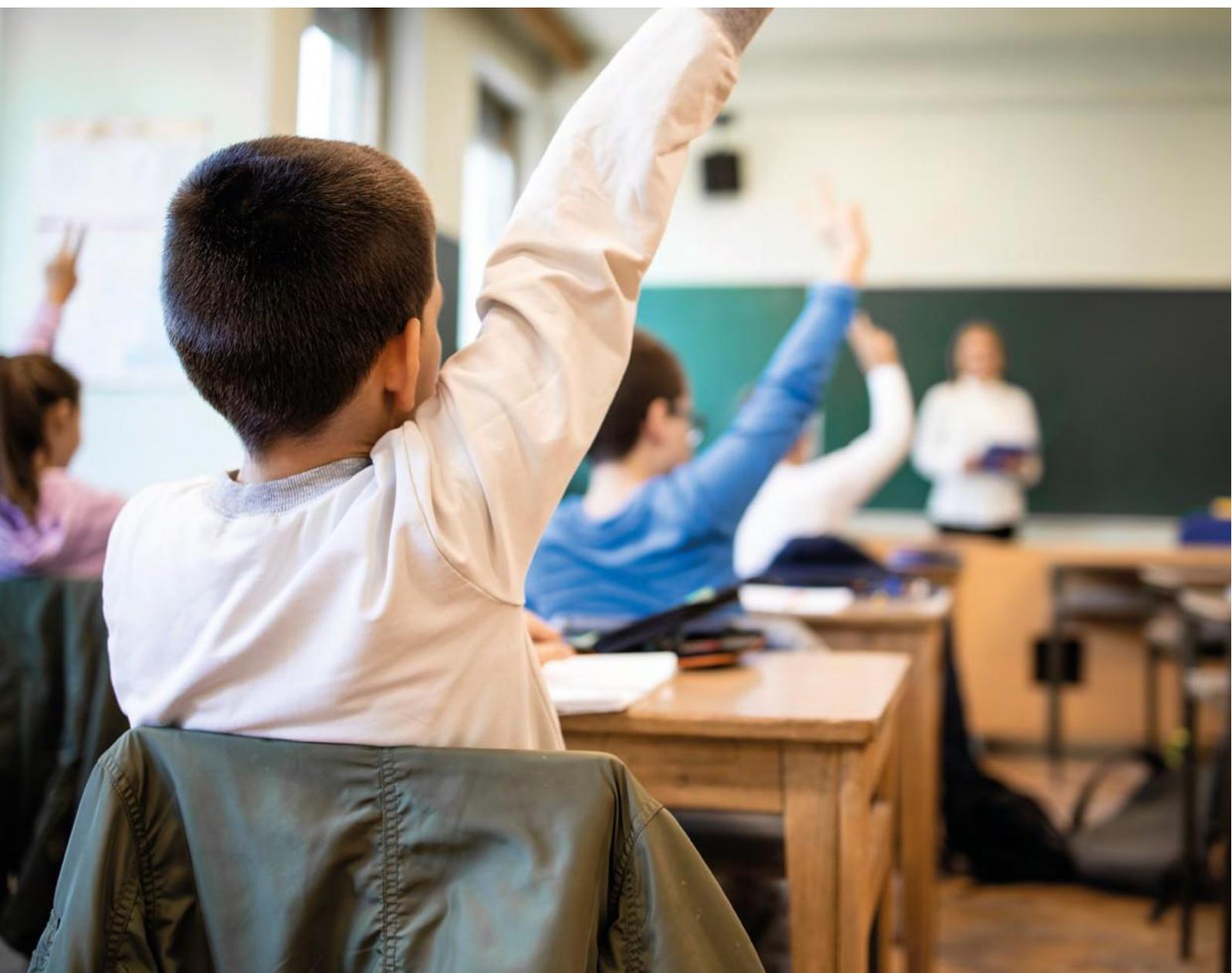


ANPE

SINDICATO INDEPENDIENTE

Programa electoral

Elecciones sindicales 17 de mayo de 2023



ANPE-Sindicato independiente
(ANPE-FSES)

Programa electoral



ANPE, Sindicato Independiente te presenta una propuesta reivindicativa completa y ambiciosa, elaborada única y exclusivamente por profesores y profesoras de la enseñanza pública, que sometemos a tu confianza en las próximas elecciones del día 17 de mayo, para que con tu voto podamos desarrollarla durante los próximos cuatro años.

Ya conoces nuestra trayectoria sindical. Somos una organización sindical profesional, referente en la defensa de las condiciones laborales del profesorado, que trabajamos de una forma seria y comprometida solamente para el profesorado de la enseñanza pública.

ANPE te pide el voto para lograr las herramientas y la fuerza necesaria para poder influir de forma decisiva en las políticas de personal del Gobierno de Navarra y del Ministerio de Educación. Queremos ser tu voz. Queremos que se te tenga en cuenta para alcanzar las mejoras necesarias para situar a la enseñanza pública en el más alto nivel y para que su profesorado sea respetado y valorado de acuerdo a la importante labor que realiza para el presente y el futuro de nuestra sociedad.

Ha llegado la hora del profesorado de la enseñanza pública.

Diferénciate, ha llegado tu hora. VOTA A ANPE.

¿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 personal docente 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 su afiliación.
- ANPE es un sindicato sectorial consolidado, con más de 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 su afiliación 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.
- ANPE es un sindicato innovador, diferente al resto de los que configuran el panorama sindical, preparado para nuevos retos, que comparte los problemas del profesorado porque está formado por docentes de la enseñanza pública.
- ANPE es un sindicato participativo y plural, respetuoso con las convicciones personales de su afiliación, en el que están representados todos los colectivos sin discriminación alguna, y en el que tiene cabida todo el profesorado de la enseñanza pública.
- ANPE es un sindicato abierto al personal docente 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 ante el Gobierno estatal.
- ANPE es el sindicato que creó, en 2005, 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 y profesora individualmente, y para conseguir mejoras en las condiciones laborales y profesionales de todo el colectivo docente, luchando por recuperar las condiciones laborales perdidas en años anteriores 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 y profesoras 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 publicaciones propias y de apariciones 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 ha desarrollado durante los últimos años una intensa actividad sindical para mejorar las condiciones laborales del profesorado navarro. Aunque todavía queda mucho por hacer, en estos años hemos logrado, no sin esfuerzo, que se vayan cumpliendo los compromisos del Pacto Educativo de 2018 a pesar el periodo excepcional que nos ha tocado vivir a consecuencia de la pandemia del COVID-19.

La responsabilidad de la confianza que deposita en ANPE el profesorado nos lleva a trabajar de forma seria cada propuesta reivindicativa que hacemos, realizando un estudio minucioso de la situación de la que partimos y estableciendo unos objetivos de mejora claros. Todo ello a través de un trabajo en equipo, con argumentos sólidos y con actitud de escucha y talante de llegar a acuerdos.

Hemos negociado y defendido nuestras propuestas profesionales en todos los foros, principalmente en la Mesa Sectorial de Educación, pero también en reuniones bilaterales con responsables educativos, en el Comité de Seguridad y Salud, en el Consejo Navarro de Formación del Profesorado, ante el Defensor del Pueblo y en los Tribunales de justicia.

Entre otras cuestiones, ANPE ha logrado:

- Reducción de horario de docencia directa: 19:30 h. maestros y 18 h. secundaria.
- Reducciones horarias para mayores de 55 años.
- Abono de complemento de grado a todo el personal contratado (por sentencia).
- Extensión del contrato a los meses de julio y agosto (por sentencia).
- Reducción de ratios en escuelas rurales.
- Reducciones por itinerancia en horas de docencia directa.
- Incremento de las dotaciones horarias para equipos directivos.

ANPE sigue exigiendo un compromiso firme con el profesorado de la enseñanza pública



- Creación de los departamentos didácticos de Economía e Informática.
- Desdobles automáticos durante el periodo de matriculación.
- Eliminación de las supresiones forzosas.
- Implantación de sistemas on-line para agilizar la adjudicación de plazas y contrataciones.
- Oposiciones a plazas plurilingües.
- Convocatoria de Servicios Especiales para la formación.
- Modificación normativa interinos: no obligar a presentarse a todas las especialidades en las que se está para mantenerse en listas.
- Convocatoria de adquisición de nuevas especialidades en oposiciones de Secundaria.
- Que los funcionarios en prácticas puedan solicitar comisiones de servicio para el curso siguiente.
- Extensión de la jornada continua.
- Mejoras organizativas en los procesos de oposiciones:
 - Publicación de criterios de evaluación.
 - Adelanto en la constitución de tribunales.
 - Agilización del protocolo de revisión de pruebas escritas.
- Reducción de la distancia (50 km) e incremento de la edad (6 años) para poder acceder a una comisión de servicios por cuidado de hijo.
- Prórroga de la fase de prácticas compatible con la obtención de plaza en el concurso de traslados en el curso en el que se prorrogan las prácticas.

Asesoría Jurídica:

- Cobro del complemento del Grado para el personal contratado. Abono inicial de 72 millones de euros.
- Cobro de verano para personal contratado.
- Concreción del periodo de vacaciones del personal docente
- Renuncia a la solicitud de jornada reducida, antes de su inicio.
- Derecho al acceso a comisión de servicios en el caso de prórroga de la fase de prácticas por motivo de maternidad.

Salud Laboral:

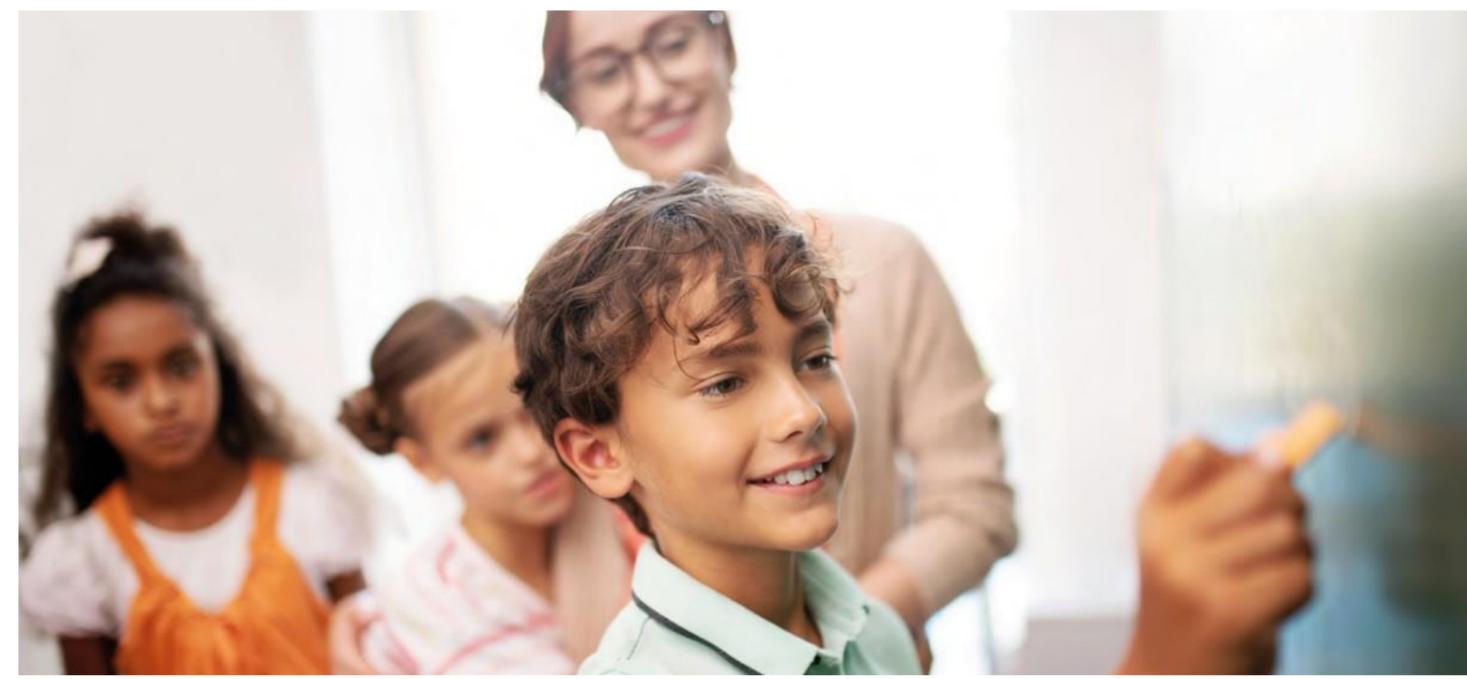
- Actuaciones en relación al COVID-19. Fuimos referente en todo el estado en la defensa de las condiciones de trabajo del profesorado durante la Pandemia. En Navarra evitamos el retorno a la educación presencial en mayo de 2020 y la creación y dotación horaria de la figura del coordinador/a de prevención. También conseguimos la prolongación del trabajo telemático para tutorías y demás reuniones mientras no se eliminaran totalmente los riesgos.
- Conseguimos en 2021 la inclusión del profesorado en la campaña de vacunación contra la gripe, que había sido suprimida.
- Logramos la inclusión en las instrucciones de inicio de curso de la obligación de informar al claustro y a las familias sobre el protocolo de agresiones externas.

Defensor del profesor:

- Este servicio gratuito, nos distingue del resto de las organizaciones sindicales y forma parte de nuestra seña de identidad.
- Hemos tramitado más de 100 casos con resultados favorables en varios casos ofreciendo soluciones adecuadas y mediando para solucionar conflictos. Se han evitado que varios expedientes concluyeran con sanción.

ANPE ha desarrollado, entre otras, las siguientes campañas sindicales:

- A favor de la matriculación en la enseñanza pública.
- Por el reconocimiento de la labor del profesorado.
- A favor de la convivencia en los centros educativos.
- Por el uso responsable de las redes sociales.
- Para la gestión del estrés docente.
- A favor de la Enfermera Escolar.
- Por el buen uso del móvil.
- A favor de la protección del medio ambiente.
- De medidas preventivas ante el COVID.
- Contra el acoso en el ámbito escolar.
- Por la recuperación del poder adquisitivo.



Reivindicaciones de ANPE

1. Reivindicaciones de carácter general

A. Reivindicaciones salariales.

1. 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, lo que se hace más urgente aún por la situación de elevada tasa de inflación en la que nos encontramos.
2. Inclusión de todo el profesorado de Navarra en el nivel A con los mismos requisitos de titulación. Establecer complemento de equiparación salarial para los docentes que no puedan incluirse en el nivel A.
3. 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.
4. Actualización de las cuantías por kilometraje y retribución a todo el profesorado que deba desplazarse.
5. Compatibilidad: extensión de la compatibilidad para que se conceda al profesorado con contrato parcial que trabaje para otra Administración.
6. Establecimiento de un porcentaje económico de la masa salarial estatal para creación de un Plan de Pensiones para los docentes compatible con la pensión de jubilación.
7. Prórroga indefinida de la jubilación voluntaria anticipada para todos los docentes de Clases Pasivas y extensión de la misma para el resto de profesorado acogido al régimen general de la Seguridad Social.
8. Desarrollo de programas de acción social para los docentes.
9. Complemento retributivo para quien desarrolle su labor docente en un puesto de difícil desempeño.

B. Formación permanente del profesorado.

1. El profesorado debe ser el que decida sobre su itinerario de formación permanente. Hay que reducir y racionalizar la obligatoriedad de la formación institucional para evitar la saturación que se produce en muchos centros.
2. La formación permanente debe ser gratuita y en horario lectivo. Se debe establecer un buen sistema de ayudas económicas para este fin.
3. Se deben articular fórmulas para facilitarla: incremento de días para formación; estancias en el extranjero, licencias por estudios retribuidas, etc.
4. Se deben establecer convenios entre el Gobierno de Navarra y las Universidades para que la matrícula sea gratuita para el profesorado y sus familiares.

C. Salud Laboral/ Prevención de Riesgos Laborales.

1. Implantación generalizada en los centros docentes de la figura de la Enfermera Escolar.
2. Introducir la figura del Responsable de Prevención y Salud Laboral en los centros educativos con dotación horaria para desempeñar sus funciones y formación específica para ello.
3. 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 Máster en Enseñanza, así como de aquellos otros títulos que especializan al profesorado.
4. Promulgación de la Ley Navarra de Protección del Profesorado.
5. Mantenimiento de la plaza adjudicada al personal contratado en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.
6. 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.
7. 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.

8. Elaboración de protocolos de adaptación y/o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, maternidad o lactancia.
9. 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.
10. Formación y constitución en todos los centros docentes de los Equipos de Emergencias.
11. 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.
12. Elaboración de los Planes de Autoprotección en los centros docentes partiendo de la evaluación del centro.
13. Adaptación de los centros a cuestiones fundamentales como la accesibilidad, ergonometría y condiciones ambientales.
14. Protocolo para supervisión y determinación de suspensión de actividades en las aulas y/o centros que no reúnan las condiciones ambientales adecuadas de temperatura y ventilación.
15. Normativa que regule lo relativo a la habitabilidad y accesibilidad de los centros, incluidos los de vieja construcción.

D. Escolarización / Alumnado.

Apoyo decidido a la enseñanza pública por parte de todas las administraciones. Para lo que ANPE propone:

1. Que se concierten únicamente unidades donde la oferta la enseñanza pública obligatoria sea insuficiente.
2. Que se atienda a la adecuada y equilibrada distribución del alumnado entre los centros sostenidos con fondos públicos.
3. 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.
4. Que se recuperen las aulas suprimidas en centros públicos.
5. Desarrollo de normativas de escolarización que obliguen a la distribución equilibrada del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo (ACNEAE) y que este alumnado compute como tres a la hora de fijar las ratios.
6. 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 del establecimiento de programas de desdobles y refuerzos en los centros, lo que conlleva, por tanto, ampliación de las plantillas.
7. Enseñanzas de Régimen Especial. Impulsar estas enseñanzas e incrementar su oferta y valoración social.
8. 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 y apostamos por revitalizar este tipo de centros favoreciendo la repoblación.

E. Financiación del Sistema Educativo.

1. Cumplir con lo recogido en la Disposición Adicional Quinta de la LOMLOE y que se destine, al menos, el 5% del PIB a educación.

F. Organización y funcionamiento de los centros educativos.

1. Fijar como definitiva la jornada continua en los centros que la tienen en la actualidad, sin ningún tipo de procedimiento nuevo. Permitir al resto acceder con requisitos razonables y con dotación de recursos por parte del Departamento.
2. Devolver al claustro una mayor relevancia y capacidad de decisión, siendo el órgano encargado de nombrar, renovar y cesar al equipo directivo del centro y el decisorio en todas aquellas cuestiones que afecten directamente o indirectamente al proceso de enseñanza-aprendizaje, participación en programas, itinerario formativo docente, etc.

3. 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.
4. Crear un Departamento Didáctico para cada Especialidad en todos los centros educativos de Secundaria y Formación Profesional.
5. Desburocratización de la función docente. Dotación de personal específico necesario para la realización de tareas administrativas y reducción significativa del número de documentos que el profesorado debe cumplimentar.
6. Que en la implantación o salida de programas de aprendizaje en lengua extranjera la aprobación del claustro sea decisiva.
7. Ante los nuevos criterios de promoción y titulación en la ESO y en Bachillerato establecidos en el desarrollo de la LOMLOE, exigimos el respaldo del Departamento de Educación a las decisiones que tome el profesorado, en tanto no se reviertan esos criterios que desde ANPE criticamos.
8. Garantizar la autonomía de los centros a la hora de determinar la organización curricular por ámbitos en Secundaria.

G. Acceso a la Función Pública Docente.

ANPE siempre ha apostado por negociar con el Ministerio de Educación y FP, un sistema razonable que permita dar una salida satisfactoria al colectivo de profesorado interino dentro del marco legal, con un acceso libre, en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, con las siguientes características:

1. 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 qué conocimientos debe tener y acreditar la persona aspirante de una determinada especialidad. Esto ayudará al establecimiento de unas pruebas objetivas que valoren adecuadamente a los opositores y opositoras y ayuden en la corrección de las mismas a los miembros de los Tribunales con total transparencia.
2. 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.
3. Respecto a la fase de prácticas, exigimos:
 - i. Que se ofrezca el apoyo necesario al profesorado que desempeñe la función tutorial.
 - ii. Que se permita su convalidación mediante la acreditación de la experiencia docente como interino en el cuerpo correspondiente.
4. Exigimos al Departamento de Educación el cumplimiento de la 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 LOMLOE no modificó.

H. Movilidad - Carrera Profesional.

1. Promoción profesional. Desarrollo de una carrera profesional, tanto vertical como horizontal y administrativa, en el marco de un Estatuto de la Función Pública Docente.
2. Encuadrar a todos los cuerpos docentes y puestos docentes asimilados en el nivel funcional A en concordancia con los requisitos de titulación de acceso.
3. Movilidad. Concurso General de Traslados. Publicación y adjudicación de todas las vacantes existentes. Alcanzar un acuerdo consensuado para establecer la plantilla orgánica en los centros de tal forma que se que minimice la diferencia entre la plantilla real y la orgánica para que salga el mayor número de plazas disponibles al CGT y se dé mayor estabilidad a las plantillas. Estandarización de baremos, con la unificación de cuestiones y criterios a baremar en los concursos de carácter nacional.
4. Movilidad. "Concursillo" y comisiones de servicio. Desde ANPE reivindicamos el derecho de los funcionarios con destino definitivo a solicitar anualmente un destino provisional, a través de un procedimiento especial o "concursillo". Para que este sea efectivo, el profesorado solicitante tiene que tener un carácter preferente sobre otros colectivos que concurren al procedimiento de adjudicación de destinos provisionales. Por otro lado, es necesario el establecimiento de unos criterios iguales en todas las CCAA para las comisiones de servicio y que permitan la movilidad entre Comunidades Autónomas del profesorado definitivo en base a esos criterios.
5. 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 Comunidades Autónomas tras dos años sin obtener destino en la que aprobó la oposición.

I. Reivindicaciones para la mejora de la Convivencia Escolar.

1. Que se establezca un ambicioso Plan para la mejora de la convivencia escolar en toda la Comunidad Foral.
2. 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...
3. Reconocimiento de la figura del Responsable de Convivencia con valoración en el concurso de traslados y reconocimiento en el expediente laboral.
4. Desarrollo de la figura de Coordinación de Bienestar y Protección del Alumnado potenciando sus funciones y dotándola de crédito horario para desarrollar convenientemente sus funciones.
5. Que el profesorado esté oficialmente respaldado cuando tome decisiones inmediatas para frenar las conductas contrarias a las normas de convivencia.
6. Que se actualice la normativa sobre convivencia escolar 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.
7. Que el Departamento de Educación garantice en todo momento la defensa y protección jurídica del profesorado.
8. Que las víctimas de violencia o acoso escolar gocen de una consideración preferente por parte del Gobierno de Navarra.
9. Establecimiento de "protocolos de cu



Reivindicaciones de ANPE

2. Principales reivindicaciones por colectivos docentes

A. Profesorado de Educación Infantil.

1. Reducción del horario de docencia directa de todo el profesorado a un máximo de 18 horas.
2. Reducción de las ratios a:
3. Primer ciclo:
 - a. año: 5
 - b. 1-2 años: 8
 - c. 2-3 años: 12
4. Segundo ciclo:
 - a. 3 años: 15
 - b. 4 años: 18
 - c. 5 años: 18
5. Desarrollo de la Disposición Adicional Tercera de la LOMLOE: incremento de la oferta de plazas públicas en el primer ciclo de educación infantil con la correspondiente dotación de docentes especialistas en los centros que imparten este Primer Ciclo. Debería haber un docente de educación infantil por cada unidad, además del resto de profesionales no docentes necesarios para el carácter asistencial que complementa al carácter educativo de este ciclo.
6. Dotación de maestros especialistas de Infantil, Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, como apoyo para una óptima detección y atención temprana individualizada de los problemas de aprendizaje del alumnado. Y también como apoyo para esta etapa, para ayudar en el proceso de adquisición de la lecto-escritura y dar una mejor atención a todas las necesidades de atención educativa específica.
7. Dotación de personal auxiliar no docente de ayuda a la autonomía personal del alumno.
8. Implantación del Servicio de Enfermera Escolar en todos los centros.

B. Profesorado de Educación Primaria.

1. Reducción del horario de docencia directa de todo el profesorado a un máximo de 18 horas.
2. Ratio máxima de 20 alumnos/as por aula.
3. Dotación de profesorado suficiente para realizar los desdobles y apoyos necesarios en las materias troncales.
4. 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.
5. Implantación del Servicio de Enfermera Escolar en todos los centros.

C. Profesorado de Educación Secundaria:

1. Reducción del horario de docencia directa de todo el profesorado a un máximo de 17 horas.
2. Ratio máxima de 25 alumnos/as por aula en ESO y Bachillerato.
3. Creación y consolidación de las especialidades de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje en la Enseñanza Secundaria.
4. Convocatorias de acceso a los Cuerpos de Catedráticos, hasta cubrir el 30% de las plantillas.
5. Implantación del Servicio de Enfermera Escolar en todos los centros.

D. Profesorado de Formación Profesional.

1. Reducción del horario de docencia directa de todo el profesorado a un máximo de 17 horas.
2. Disminución de ratios alumno/a por aula a un máximo de 15 en los ciclos medio y superior y a 8 en los ciclos de FP Básica.
3. Incorporación de todo el profesorado del Cuerpo de Profesores Técnicos de FP al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, sin discriminar al profesorado contratado y ampliando el plazo para obtener los requisitos. Posibilitar la convalidación de créditos universitarios por medio de experiencia docente en la especialidad.
4. Establecimiento de un complemento retributivo equiparador para el resto de profesorado técnico de FP que no se integre en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.
5. Establecimiento de un Plan de Formación y Actualización Permanente en estas enseñanzas, en colaboración con las empresas del sector de cada familia profesional.
6. Potenciar los centros integrados de FP con profesorado de los Cuerpos docentes.
7. Promoción de estancias formativas en países y empresas punteras del sector, mediante la concesión de ayudas y becas.
8. Implantación del Servicio de Enfermera Escolar en todos los centros.

E. Profesorado de Conservatorios de Música y Escuelas de Arte.

1. Reducción del horario de docencia directa de todo el profesorado a un máximo de 17 horas.
2. Integración en el nivel A del profesorado del Cuerpo de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño en las mismas condiciones que las del profesorado Técnico de FP.
3. Negociación y puesta en marcha de una Ley específica para las Enseñanzas Artísticas Superiores, dando cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Novena de la LOMLOE.
4. Amplias convocatorias de ingreso y acceso al Cuerpo de Catedráticos de música y artes escénicas, para estabilizar las plantillas.

F. Profesorado de Enseñanza de Adultos.

1. Reducción del horario de docencia directa de todo el profesorado a un máximo de 17 horas.
2. Regulación de las condiciones laborales específicas de quienes prestan sus servicios en las Enseñanzas de Adultos.
3. Oferta de las plazas vacantes consolidadas en los concursos de traslados para su cobertura con carácter definitivo.
4. Actualización de la formación específica para las enseñanzas on-line.
5. 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 conducentes a titulación.

G. Profesorado de Escuelas Oficiales de Idiomas.

1. Reducción del horario de docencia directa de todo el profesorado a un máximo de 17 horas.
2. Promoción de intercambios y estancias formativas periódicas, mediante convenios con otros países.
3. Amplias convocatorias de acceso a los Cuerpos de Catedráticos, a través de concurso de méritos, hasta cubrir el 30% de las plantillas.



H. Profesorado en Centros de Educación Especial.

1. Regulación específica y mejora de las condiciones de trabajo incidiendo en una especial reducción del horario de docencia y de la ratio.
2. Complemento económico por peligrosidad en el desempeño de su puesto de trabajo.
3. Consideración a todos los efectos como puestos de difícil desempeño y recuperación de la consideración de puestos de difícil provisión.
4. Especial protección a las docentes embarazadas o durante su periodo de lactancia.

I. Profesorado contratado

1. Complementos retributivos, permisos, licencias y excedencias en las mismas condiciones que los funcionarios de carrera.
2. Posibilidad de solicitar todas las ayudas sociales previstas para los funcionarios de carrera.
3. Nuevo sistema de acceso a la función pública docente ajustado a las necesidades actuales de la profesión, objetivo y con todas las garantías de transparencia y respeto por la igualdad de oportunidades.
4. 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.
5. Establecer un sistema específico de jubilación anticipada al que pueda acogerse el personal contratado.

J. Profesorado itinerante o con horario compartido en varios centros.

1. Establecimiento de unas indemnizaciones por kilometraje, adecuadas a la realidad de sus costes, cuando se usa el propio vehículo, al margen de que se itinere o comparta centro en la misma localidad.
2. Complemento retributivo graduable cuando el desplazamiento implique traslado a otra localidad.
3. Seguros de accidentes específicos para este profesorado.
4. Incremento de la reducción del horario lectivo semanal para todo el profesorado que ejerza la docencia en más de un centro.

K. Profesorado en puestos de difícil desempeño y difícil provisión.

1. Negociación y determinación de unos criterios objetivos para determinar los puestos de difícil desempeño y de difícil provisión para incentivarlos adecuadamente dotándoles de reconocimiento administrativo y económico.
2. 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.
3. Valoración como mérito en el baremo de interinos de los servicios prestados en este tipo de plazas.

L. Inspección Educativa.

1. Nuevo modelo de inspección de carácter más técnico y profesional, que colabore con el profesorado, apoye la labor docente y oriente a los centros en la resolución de sus problemas.
2. Incremento de la plantilla de inspección para una atención más directa y personalizada que permita el asesoramiento y apoyo a todos los centros educativos.
3. Mejoras en los complementos económicos.
4. Posibilitar la compatibilidad con el desempeño de labores formativas para el personal docente.

M. Orientación Educativa.

1. Incremento de plantilla de personal de orientación, de tal forma que cada centro educativo, independientemente de la etapa, disponga, al menos, de un orientador/orientadora a tiempo completo.
2. Incremento de la plantilla de personal de orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional.
3. Aumento de plantilla 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.

N. Profesores cercanos a la jubilación y jubilados.

1. Prórroga indefinida de las jubilaciones anticipadas. Recuperación de la gratificación por jubilación anticipada.
2. Reducción de jornada lectiva y de permanencia en el centro, sin merma salarial, a mayores de 55 años de edad o con más de 25 años de servicio.
3. Medicinas gratuitas para los docentes jubilados por Clases Pasivas al igual que los de la Seguridad Social.
4. Posibilitar el acceso a la jubilación anticipada docente al personal afiliado a la Seguridad Social, sea funcionario de carrera o interino, en las mismas condiciones que el de clases pasivas.



ANPE sigue exigiendo un compromiso firme con el profesorado de la enseñanza pública

Para ANPE es fundamental que el Ministerio de Educación, desarrolle lo antes posible la **Disposición Adicional Séptima de la LOMLOE** para establecer:

1. 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.
2. 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 salariales con el resto del personal de la Administración con el mismo nivel.

ANPE quiere avanzar en la mejora de las condiciones laborales del profesorado reivindicando y defendiendo ante el Departamento de Educación y ante el Ministerio de Educación las siguientes propuestas:

1. **HORARIO LECTIVO DEL PROFESORADO.** ANPE ha contribuido decisivamente a la reducción de la carga lectiva del profesorado. Con la firma del Pacto Educativo logramos la reversión de los recortes previos y la recuperación, en parte de la situación anterior. Pero no nos conformamos con esto y queremos que se avance en la reducción del horario lectivo del profesorado de Navarra, tanto de docencia directa, como de permanencia en el centro, al hilo de lo conseguido en otras Comunidades Autónomas. Hay que establecer horarios más acordes con lo que se nos exige.
2. **RATIOS DE ALUMNOS/AS 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, para contribuir desde el ámbito educativo al desarrollo de las zonas rurales.
3. **NIVEL A PARA EL PERSONAL DOCENTE.** Los docentes somos grupo funcional y no cabe discriminación salarial ni diferencias en la retribución por las labores que realizamos que derivan de la exigencia de una titulación universitaria de nivel superior. Por ello pedimos la inclusión de todo el personal docente en el nivel A, manteniendo los actuales Cuerpos docentes y estableciendo mecanismos de equiparación salarial.
4. **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 funcional (Nivel A). Respecto a la formación permanente, el profesorado debe participar y decidir su configuración y el Departamento debe reducir la exigencia de formación institucional. Toda la formación del profesorado debe ser **gratuita y en horario lectivo**.
5. **REDUCCIÓN DE LA BUROCRACIA.** Hay que reducir drásticamente la exigencia de documentación al personal docente, que no ha parado de aumentar en los últimos años. Cada cambio de Ley, implantación de programa o proyecto vienen acompañados de una ingente cantidad de documentación que, necesariamente hay que reducir. Ahora, más que nunca, **es necesario exigir menos burocracia y más docencia**.
6. **SISTEMA DE ACCESO A LOS CUERPOS DOCENTES.** Es necesario ir a un sistema de concurso-oposición más objetivo, con temarios oficiales desarrollados, no meros enunciados de temas, y pruebas más objetivas con criterios de valoración públicos para dotarlas de la mayor objetividad y transparencia posible. Mantenemos la exigencia de la valoración de 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. Eliminar cualquier discriminación laboral entre el personal contratado y el resto del personal docente
7. **CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL DEL PROFESORADO.** Es necesaria una mejora en la regulación de licencias, permisos y **excedencias del profesorado** para acabar con la discriminación existente con otros empleados públicos. También exigimos el **establecimiento de ayudas sociales para el profesorado** como matrícula gratuita en todas las titulaciones universitarias y los centros de régimen especial y, ayudas de

- guardería, comedor y de estudios para nuestros hijos e hijas, etc.
8. **PAPEL DE LOS CLAUSTROS.** Los claustros deben recuperar el protagonismo y asumir más competencias en el gobierno y toma de decisiones de los centros educativos: elección de dirección, participación en programas, elección itinerarios de formación, etc.
 9. **AUTORIDAD DOCENTE.** Negociar e implantar una normativa Foral desarrollando el reconocimiento como autoridad pública la del profesorado en el ejercicio de sus funciones profesionales. Reconocimiento público y valoración de la labor que desarrolla el profesorado que se manifestó especialmente en la labor desempeñada durante la Pandemia.
 10. **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.
 11. **MOVILIDAD DEL PROFESORADO.** Queremos concursos de traslados que incluyan todas las plazas disponibles, que no se permita prolongar la situación de provisionalidad por más de dos cursos y que se regulen las comisiones de servicio a otros puestos de la Administración y a puestos en otras Comunidades Autónomas.
 12. **RETRIBUCIONES.** Es imprescindible, ahora más que nunca, establecer una cláusula de revisión salarial en función del IPC y así evitar la pérdida de poder adquisitivo, que en el año 2022 ha sido muy significativa. A esto hay que sumar todo lo perdido desde 2010, que exigimos recuperar. Es necesario, a su vez, que todas las funciones que realiza el profesorado, al margen de la docencia, sean retribuidas y reconocidas.



www.anpe.es

Síguenos en las redes:

