



VOTA POR EL PROFESORADO
VOTA POR LA ENSEÑANZA PÚBLICA
VOTA ANPE

Vota
ANPE
SINDICATO INDEPENDIENTE

ELECCIONES SINDICALES, 22 DE MAYO DE 2019

ANPE, el sindicato de docentes de la Enseñanza Pública

**Soy Docente
Soy de la Enseñanza Pública
Soy de ANPE**

ANPE-SINDICATO INDEPENDIENTE (ANPE-FSES)

PROGRAMA ELECTORAL NAVARRA

ANPE- sindicato independiente presenta a los docentes de la Enseñanza Pública, convocados a participar en las elecciones sindicales de 2018, su programa electoral para el cuatrienio 2019-2023.

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

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

¿Qué es ANPE?

- ANPE es el sindicato de la Enseñanza Pública, pues no tiene ni busca representación en la enseñanza privada y concertada ni en ningún otro ámbito.
- ANPE es un sindicato profesional, formado por profesionales de la Enseñanza Pública y que está comprometido exclusivamente con la mejora de la misma.
- ANPE es un sindicato independiente, que asume sus decisiones con libertad, sin dependencia política, económica o confesional.
- ANPE se autofinancia con las cuotas de sus afiliados.

- ANPE es un sindicato sectorial consolidado, con cuarenta años de actividad sindical, reconocido por su coherencia, con una afiliación en constante crecimiento y que goza de la condición de *más representativo* en el sector educativo.
- ANPE es un sindicato eficaz, que ha logrado numerosas mejoras para la Enseñanza Pública y sus profesionales y que presta a sus afiliados un importante número de servicios de calidad.
- ANPE es un sindicato reivindicativo, que proyecta su acción sindical en la mejora constante de las condiciones en que se ejerce la profesión docente, en la implantación de un modelo educativo de calidad basado en los parámetros de rigor y esfuerzo, y en la defensa de la Enseñanza Pública.
- Es un sindicato innovador, diferente al resto de los que configuran el panorama sindical, preparado para nuevos retos, que comparte los problemas de los profesores porque está formado por docentes de la Enseñanza Pública.
- ANPE es un sindicato participativo y plural, respetuoso con las convicciones personales de sus afiliados, en el que están representados todos los colectivos sin discriminación alguna, y en el que tienen cabida todos los profesores de la Enseñanza Pública.
- ANPE es un sindicato abierto al profesorado de todos los niveles educativos, en cualquier situación profesional.
- ANPE es un sindicato de ámbito estatal, que presta atención en todas las provincias y comunidades autónomas, en sus propios territorios y con equipos específicos.
- ANPE es un sindicato con proyección internacional, y participa activamente de las iniciativas de la Unión Europea como

miembro integrante de la CESI (Confederación Europea de Sindicatos Independientes).

- ANPE es un sindicato en auge que, manteniendo su exclusividad de ámbito, proyecta su representatividad en la Federación de Sindicatos Independientes de Educación y Sanidad, FSES, cuyo objetivo es hacer llegar mejor la voz de los profesionales independientes de educación y sanidad ante los distintos Gobiernos autonómicos y nacional.
- ANPE es el sindicato que ha creado el servicio Defensor del Profesor para atender a todos los docentes que sufran problemas de convivencia escolar.
- ANPE es un sindicato con personalidad propia, que se esfuerza por representar con coherencia los intereses del profesorado y por mejorar la calidad del sistema educativo, todo ello con transparencia y honestidad.

ANPE es el Sindicato de docentes de la Enseñanza Pública

¿Por qué somos diferentes?

- Porque SOLO NOS PREOCUPA EL PROFESORADO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA. No compartimos intereses ni objetivos que desvíen nuestra atención hacia otros colectivos.
- Porque DEFENDEMOS REIVINDICACIONES EXCLUSIVAMENTE LABORALES Y PROFESIONALES, SIN ACEPTAR PRESIONES DE NADIE. Solo el profesorado de la enseñanza pública marca nuestros objetivos, nadie más.
- Porque TRABAJAMOS PARA CONSEGUIR MEJORAS CON SERIEDAD, RIGOR Y COHERENCIA. Analizando las inquietudes del profesorado y presentando reivindicaciones bien fundamentadas y acordes con la realidad.

- Porque NO ENGAÑAMOS A NADIE, NI EN NUESTROS PLANTEAMIENTOS, NI EN NUESTRAS ACTUACIONES. Siempre decimos y hacemos lo que creemos posible y mejor para el profesorado, aspirando a la consecución de mejoras pero con los pies en el suelo.
- Porque TE OFRECEMOS SERVICIOS DE CALIDAD, pensando siempre en lo mejor para ti.
- Porque PARA ANPE, TU ERES LO PRIMERO, por eso siempre que contactas con nosotros te atendemos como mereces.

¿Qué hace ANPE?

- ANPE trabaja para solucionar los problemas y dar respaldo a cada profesor individualmente, y para conseguir mejoras en las condiciones laborales y profesionales de todo el colectivo docente, intentando recuperar las condiciones laborales perdidas en los últimos años y mejorarlas por medio de la reivindicación, la negociación, la movilización, la judicialización y la puesta en marcha de campañas y estrategias.
- ANPE posibilita y canaliza la participación de los docentes en sus ámbitos de representación, y lo hace como sindicato exclusivamente de profesores de la Enseñanza Pública. ANPE está especializado en el ámbito educativo y, por ello no tiene conflictos de intereses con otros sectores.
- ANPE presta servicios efectivos: información profesional actualizada a diario, asesoramiento ante situaciones profesionales y administrativas, acompañamiento en las situaciones de conflicto a través del Defensor del Profesor, atención jurídica, convenios con diversas entidades, y actividades de formación y de ocio.

- ANPE traslada a la opinión pública la realidad de la docencia, a través de sus publicaciones propias y de su aparición en los medios de comunicación y redes sociales, aportando puntos de vista profesionales a los debates sobre educación y expresando en toda ocasión la necesidad de valoración social que precisa la tarea docente.
- ANPE se esfuerza por crear corrientes de opinión a favor de la tarea docente, la mejora de la convivencia en las aulas o la necesidad de un cambio de modelo y estructura en el sistema educativo, y defiende la recuperación de la autoridad del profesor, tanto académica como legal, mediante el reconocimiento de su condición de autoridad pública a través de una normativa de carácter estatal que lo regule.
- ANPE se mantiene siempre cerca del profesorado, acudiendo a los centros educativos, para descubrir y evidenciar nuevas necesidades o problemas y trasladar las preocupaciones de los docentes a las Administraciones Educativas.

¿Qué ha logrado ANPE hasta ahora?

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

En Navarra, después de unas duras negociaciones que duraron 18 meses, hemos conseguido un compromiso de la Administración con el profesorado navarro que se ha materializado en el "Pacto para la Mejora de la Calidad de la Enseñanza Pública de Navarra" firmado el 24 de agosto de 2018, cuya aplicación se llevará a cabo desde este mismo curso 18/19 hasta el curso 21/22.

Durante este curso se están materializando medidas contenidas en el pacto que, sin su firma, no habrían sido posibles. Destacamos las siguientes:

- Reducción del horario de docencia directa en infantil y primaria a un máximo de 19,5 horas semanales.
- Constitución del Consejo de Formación.
- Convocatoria de año sabático.
- Extensión de la consideración de puestos de difícil provisión a efectos de contratación.
- Extensión de los contratos a los meses de julio y agosto con cinco meses y medio trabajados durante el curso.
- Agilización del sistema de sustituciones utilizando la aplicación Educa.
- Convocatoria de acceso a jornada continua y flexible.
- Incremento de un 14% de la partida de gastos de funcionamiento de centros.

Para el curso 2019/2020 hay concretadas otro grupo de medidas como:

- Reducción del horario lectivo al profesorado que trabaja en secundaria a un máximo de 18 horas semanales.
- Reducciones de 6 sesiones por mayor de 58 años para trabajo personal y exención de recreos.
- Convocatoria de ayudas individuales para la formación.
- Convocatoria de licencias por estudios retribuidas.
- Reducción de un tercio del horario del profesorado mayor de 60 años cotizante a la seguridad social que no se pueda jubilar anticipadamente.
- Reducciones horarias de docencia directa por itinerancia.
- Reducción de ratios para escuelas rurales.
- Incremento de un 15% de la partida de gastos de funcionamiento de centros.

En los dos cursos siguientes se aplicarán medidas como:

- Mejora y extensión de las reducciones por mayor de edad 55-58.
- Elaboración del catálogo de enfermedades profesionales y estacionales.
- Estudio de medidas para reducir el tiempo en situación provisional o en expectativa.

- Recuperación de las convocatorias de Servicios Especiales para la Formación.
- Análisis de nuevas reducciones horarias de docencia directa.
- Consideración de jornada completa a las plazas de 15 horas lectivas en secundaria y 18 horas en infantil y primaria.
- Revisión de los criterios para determinar las plazas de difícil provisión.
- Creación de los departamentos de economía e informática en los institutos.
- Revisión de ratios para su reducción.
- Determinación de centros preferentes o de difícil desempeño con especial consideración respecto a apoyos, ratios y recursos.
- Implantación progresiva de la enfermera escolar en zona.
- Incremento de la asignación horaria a equipos directivos.

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

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

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

1. Un APOYO PRIORITARIO A LA ENSEÑANZA PÚBLICA por medio de una Ley de Financiación que le asegure en todo momento los recursos suficientes. La distribución equilibrada del alumnado y la revisión y control de los conciertos educativos.
2. Un PACTO EDUCATIVO que dé estabilidad al sistema y aleje a la educación de la confrontación política, apostando por la Enseñanza Pública como eje fundamental y por su profesorado.
3. Una LEY DE PROFESIÓN DOCENTE que regule derechos y deberes y el código deontológico de la profesión docente.
4. Un ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE que regule desde el acceso hasta el modelo de jubilación anticipada, estableciendo la carrera profesional.

Estas son las 10 claves fundamentales para el profesorado de la Enseñanza Pública que ANPE propone.

PROFESORADO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA: 10 CLAVES FUNDAMENTALES

1. RECONOCIMIENTO PROFESIONAL. Queremos el reconocimiento del profesorado como Autoridad Pública en el ejercicio de su profesión y su apoyo y valoración por parte de la Administración, comenzando por la recuperación de todo el poder adquisitivo perdido durante estos

años. Hemos cumplido durante la crisis y ahora merecemos la justa compensación.

2. **REDUCCIÓN DEL HORARIO LECTIVO DEL PROFESORADO.** Es necesario la reducción de horario lectivo en todos los niveles. La sobrecarga de trabajo derivada de la necesidad de atender con calidad a un alumnado cada vez más diverso y la elevada exigencia social y de la Administración nos impide al profesorado llegar a todo. Hay que establecer horarios más adecuados a lo que se nos exige.
3. **REDUCCIÓN DE RATIOS E INCREMENTO DE RECURSOS PARA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.** Los retos a los que cada día nos enfrentamos en las aulas solo se pueden superar con la reducción de ratios y con proporcionar docentes y otros profesionales especializados para dar una atención más individualizada al alumnado que así lo precisa.
4. **CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL DEL PROFESORADO.** Seguiremos luchando por la ampliación y mejora de las licencias y permisos y para que su aplicación sea ágil, transparente y no esté sometida a discrecionalidades.
5. **FORMACIÓN INICIAL Y PERMANENTE DEL PROFESORADO.** Abogamos por una formación inicial homologada para todos los cuerpos docentes que permita el encuadramiento de todos los Cuerpos en el nivel funcional superior (A1). Respecto a la formación permanente, esta debe ser acordada con el profesorado, gratuita y en horario lectivo.
6. **SISTEMA DE ACCESO.** Es necesario lograr un sistema de concurso-oposición más objetivo y transparente, con temarios desarrollados. Se debe seguir valorando la experiencia docente hasta el máximo permitido por la legalidad y eximir de la fase de prácticas a aquellos que hayan desempeñado la labor docente durante un tiempo mínimo.

7. **MOVILIDAD DEL PROFESORADO.** Queremos concursos de traslados que incluyan todas las plazas disponibles, que no se permita estar de provisional más de dos cursos y que se regulen las comisiones de servicio para acceder también a otros puestos de la Administración y a puestos de otras Comunidades Autónomas.
8. **CARRERA PROFESIONAL Y JUBILACIÓN ANTICIPADA.** Es imprescindible regular una carrera profesional, con reconocimiento académico y administrativo, basada en criterios objetivos. Hay que convocar plazas de acceso a cátedras hasta alcanzar al 30% de la plantilla. También hay que fijar un modelo de jubilación anticipada con carácter específico a nuestro sector y asegurar su continuidad.
9. **SALUD LABORAL.** Hay que apostar por la mejora de la prevención de riesgos laborales en el ámbito docente. Poner en marcha un observatorio de agresiones al profesorado para conocer la realidad e impulsar medidas para minimizarlas. También hay que dar al profesorado instrumentos de protección: mejora de instalaciones, formación en prevención, protocolos efectivos de actuación y defensa, asistencia jurídica y psicológica, todo ello con especial atención a los centros con mayor riesgo.
10. **PAPEL DE LOS CLAUSTROS Y REDUCCIÓN DE LA BUROCRACIA.** Los claustros docentes deben recuperar su protagonismo y asumir más competencias en el gobierno y la toma de decisiones de los centros como, por ejemplo, eligiendo al director. Además, hay que reducir drásticamente la burocracia que sufrimos los docentes que no ha parado de aumentar los últimos años.

REIVINDICACIONES DE ANPE

A) REIVINDICACIONES DE CARÁCTER GENERAL

A.1 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.
2. Complementos retributivos para cada responsabilidad específica, además de los equipos directivos, jefaturas de departamento, coordinadores de ciclo/nivel, tutores, responsables de programas de innovación educativa, coordinadores/tutores de prácticas, representantes en el Consejo Escolar, etc., en todos los niveles educativos. Homologación de todos esos complementos.
3. Compatibilidad de la función docente con el ejercicio de otros puestos de trabajo dentro y fuera de la Administración.
4. Establecimiento de un porcentaje económico de la masa salarial para creación de un Plan de Pensiones para los docentes compatible con la pensión de jubilación.
5. Prórroga indefinida de la jubilación voluntaria anticipada para todos los docentes al margen del régimen laboral al que estén cotizando.
6. Desarrollo de programas de acción social para los docentes.
7. Retribución del complemento de grado a todo el personal interino en las mismas condiciones que se aplica al personal funcionario.
8. Retribución por el desempeño de la función tutorial en todos los niveles o etapas.

9. Complemento de permanencia, para favorecer la estabilidad de las plantillas.
10. Complemento retributivo para quien desarrolle su labor docente en un puesto de difícil desempeño.
11. Pago de los mismos complementos retributivos que tienen los funcionarios de carrera a los funcionarios en prácticas y funcionarios interinos.

A.2 Derecho a la formación permanente.

12. La formación permanente debe ser gratuita y en horario lectivo. Se debe establecer un buen sistema de ayudas económicas para este fin.
13. Se deben articular fórmulas para facilitarla: concesión de días para formación; estancias en el extranjero, licencias por estudios retribuidas, etc.
14. Se deben establecer convenios entre el Gobierno de Navarra y las Universidades para que la matrícula sea gratuita para el profesorado.
15. Debe proporcionarse al profesorado una formación centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para mejorar su práctica y desarrollar la innovación educativa.
16. El Departamento de Educación asegurar una formación continua del profesorado encaminada a su actualización y a la adaptación de los conocimientos, actitudes y habilidades a los cambios y avances de la sociedad, y a las necesidades de la programación educativa que hagan las administraciones, pero también a satisfacer las expectativas de formación de cada profesional en relación a su carrera docente, lo que sin duda redundará en una mejora para el sistema.

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

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

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

18. Información y formación sobre salud laboral para todo el colectivo docente. Inclusión de formación específica sobre prevención de enfermedades profesionales docentes y primeros auxilios, en los planes de estudio tanto de Magisterio, como del Master en Enseñanza, así como de aquellos otros títulos que especializan al profesorado.
19. Implantación de un delegado de prevención, con la formación y dedicación horaria pertinente en cada centro docente.
20. Acciones preventivas para evitar posibles accidentes y enfermedades profesionales de los docentes.
21. 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.
22. Estudio e información de las bajas por accidente y enfermedades laborales de los docentes, así como planificación de actuaciones preventivas.
23. 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.

24. 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.
25. 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.
26. Formación específica sobre prevención de riesgos laborales y frente a accidentes y situaciones excepcionales y de emergencia.
27. Formación y constitución en todos los centros docentes de los Equipos de Emergencias.
28. 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.
29. Elaboración de los Planes de Autoprotección en los centros docentes partiendo de la evaluación del centro.
30. Adaptación de los centros a cuestiones fundamentales como la accesibilidad, ergonometría y condiciones ambientales.

B) REIVINDICACIONES EN MATERIA DE POLÍTICA EDUCATIVA.

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

ANPE reivindica:

31. Apoyo decidido a la Enseñanza Pública por parte de todas las administraciones. Para lo que ANPE propone:
 - Que se concierten únicamente unidades donde la oferta la enseñanza pública obligatoria sea insuficiente.
 - Que se atienda a la adecuada y equilibrada distribución del alumnado entre los centros sostenidos con fondos públicos.
 - Que, en caso de matrícula insuficiente, sea la enseñanza concertada la que pierda unidades y no la pública, en cumplimiento del principio de economía y eficacia en el uso de los recursos públicos.
 - Que se recuperen las aulas suprimidas en centros públicos.
 - Que se reduzcan los conciertos educativos con la creación de centros públicos.
32. Oferta generalizada de puestos escolares y para todos los niveles educativos en todos los centros de la red pública.
33. Desarrollo de normativas de escolarización que contemplen la distribución equilibrada del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo (ACNEAE).
34. Presupuestos y financiación de la Educación. Elevar sustancialmente el porcentaje del PIB destinado a educación, tanto en el Estado como en Navarra y asegurar su mantenimiento mediante una ley de financiación que establezca una inversión en educación eficaz para aplicar con éxito los objetivos que las leyes vigentes señalan. Exigimos al Gobierno un mayor esfuerzo económico en educación y una ley de financiación para lograr los objetivos materiales y educativos.

35. El respeto a la autonomía pedagógica, organizativa y de gestión de los centros docentes para lo que proponemos:
- Elegir el modelo de jornada escolar que responda mejor a los intereses de la comunidad educativa.
 - Establecer programas de innovación o especialización en áreas determinadas y lograr la firma de convenios con otras entidades, para acceder a recursos destinados a las buenas prácticas educativas.
 - Promover la diversificación de la oferta educativa.
 - Disponer de autonomía de elaboración curricular respetando los mínimos legales establecidos.
 - Asociar la formación permanente del profesorado a las necesidades y características concretas de los centros educativos, retomando la idea de “formación en los centros”.

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

- Diseñar un nuevo marco regulador para una función directiva más especializada.
- Devolver al claustro una mayor relevancia y capacidad de decisión, siendo el órgano encargado de nombrar y cesar al equipo directivo del centro y el decisorio en todas aquellas cuestiones que afecten directamente o indirectamente al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Dotar al claustro de más competencias para resolver los conflictos e imponer las correcciones adecuadas desde una vertiente pedagógica, cuando las conductas del alumnado perjudiquen la convivencia escolar.

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

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

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

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

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

Respecto a la fase de prácticas, exigimos que:

- Que se ofrezca el apoyo necesario al profesorado que desempeñe la función tutorial.
- Que se permita su convalidación mediante la acreditación de la experiencia docente como interino en el cuerpo correspondiente.

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

Finalmente, reivindicamos que la Administración Educativa de Navarra cumpla con su obligación de convocar el acceso a los diferentes Cuerpos de Catedráticos, hasta llegar al 30% de la plantilla que contempla la LOE y que la LOMCE no modificó.

38. Promoción profesional. Desarrollo de una carrera profesional, tanto vertical como horizontal y administrativa, en el marco de un Estatuto de la Función Pública Docente.
39. Mantenimiento de los distintos cuerpos docentes, con carácter estatal, incluidos todos ellos en el Grupo A1 de retribuciones, una vez los requisitos mínimos de acceso sean comunes a todos.
40. Movilidad. Concurso General de Traslados. Publicación y adjudicación de todas las vacantes existentes. Instrucciones y/o acuerdos para constituir plantilla orgánica en los centros que minimice la diferencia entre la plantilla real y la orgánica para que salga el mayor número de plazas disponibles al CGT y se dé mayor

estabilidad a la plantillas. Estandarización de baremos, con la unificación de cuestiones y criterios a baremar a nivel nacional.

41. Movilidad. "Conkursillo" y comisiones de servicio. Establecimiento de una norma nacional que regule un "conkursillo" por todo el Estado y el establecimiento de unos criterios iguales en todas las CCAA para las comisiones de servicio y que permitan la movilidad por todas las CCAA.
42. Expectativas y/o provisionales. En cuanto a este colectivo reivindicamos la continuidad en su destino mientras no lo ocupe un definitivo, posibilidad de participar en el CGT para ir a otras CCAA tras dos años sin obtener destino en la que pertenece.
43. Claustro de Profesores. Restitución a los claustros de sus competencias técnico profesionales y mayor capacidad decisoria en los centros.
44. 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.
45. 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.
46. Desburocratización de la función docente. Dotación de personal específico necesario para la realización tareas administrativas y reducción significativa del número de documentos que los profesores deben cumplimentar.
47. Reducción del fracaso y abandono escolar. Establecer medidas encaminadas a reducir el fracaso y abandono escolar. Demandamos

una atención más individualizada a través de la reducción de ratios y, por tanto, ampliación de las plantillas.

48. Tecnologías de la Información y la Comunicación: Demandamos un mayor esfuerzo para continuar con los programas de implantación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, dotando a los centros docentes de la figura del Coordinador de Tecnologías de la información.
49. Enseñanzas plurilingües. Consideramos esencial para ofrecer una Enseñanza Pública de calidad la oferta de formación en idiomas que responda a las necesidades actuales y futuras de nuestra sociedad. Exigimos la planificación de programas plurilingües contando con el profesorado, destinando recursos abundantes a su desarrollo y facilitando la formación en idiomas de aquellos que así lo soliciten.
50. Enseñanzas de Régimen Especial. Impulsar estas enseñanzas e incrementar su oferta y valoración social.
51. 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.
52. Otros profesionales. Asesoramiento y presencia de administrativos, educadores sociales, personal de enfermería y otros profesionales como fisioterapeutas o auxiliares técnicos educativos que complementen la tarea docente y asuman tareas que no corresponden al profesorado.
53. 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.

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

C) REIVINDICACIONES PARA LA MEJORA DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

55. Que se establezca un nuevo Plan para la mejora de la convivencia escolar.
56. 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...
57. Que los medios de comunicación social también asuman sus responsabilidades educativas y reflexionen sobre los modelos conductuales que presentan y promocionan.
58. Que el Departamento de Educación se comprometa a intervenir mediante campañas de imagen positiva sobre la labor docente.
59. Que el Departamento de Educación incremente los medios y recursos humanos de apoyo a los centros educativos.
60. Que el profesorado se vea oficialmente respaldado cuando tome decisiones inmediatas para frenar las conductas contrarias a las normas de convivencia.
61. Que se profundice en las estrategias específicas para la resolución de conflictos durante la formación inicial del profesorado.

62. Que se facilite la puesta en marcha de aulas de convivencia en los centros que lo requieran, para abordar la problemática individual de los alumnos conflictivos.
63. Que se actualice la normativa sobre convivencia escolar en todas las comunidades autónomas, estableciendo un nuevo sistema sancionador ágil y desburocratizado, basado en el principio de inmediatez y adecuado a la naturaleza de los actos de violencia o indisciplina que se cometan.
64. Que el Departamento de Educación garantice, de una vez por todas, la defensa y protección jurídica del profesorado.
- 65.** Que las víctimas de violencia o acoso escolar gocen de una atención preferente por parte de la Administración.

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

66. La evaluación y promoción de los alumnos en el sistema educativo vigente, que ha perjudicado notablemente la cultura de la exigencia, del rigor y del esfuerzo, como vemos en los contenidos curriculares y en los propios criterios de evaluación.
67. La atención a la diversidad y a las dificultades derivadas de la interculturalidad, que se vio mermada desde el comienzo de los recortes, pues fue donde primero se recortó.
68. La orientación educativa debe jugar un papel fundamental en la búsqueda de soluciones eficaces a los problemas de convivencia.
69. Queremos destacar la importancia de un correcto ejercicio de la función tutorial, por su posición estratégica en la comunidad educativa para prevenir, detectar y encauzar adecuadamente,

desde sus inicios, los casos de conflictividad escolar que puedan surgir en el grupo de alumnos asignado a su responsabilidad.

70. Solicitar en cada centro de Educación Infantil y primaria la presencia de un/a Orientador/a.

Respecto a la Autoridad docente y convivencia:

71. Avanzar en la línea de potenciar la protección y de la autoridad del docente mediante la elaboración de "protocolos de custodia de menores".
72. Establecimiento de medidas para dar respuesta a problemas que impliquen responsabilidad civil.
73. Exigencia de la no administración de medicamentos por los docentes.
74. Evitar el desempeño por los docentes de otros cometidos que no le sean los propios.
75. Instar a todos los estamentos sociales a arbitrar todas las medidas que faciliten la interacción entre familia y escuela: conciliación de horarios, permisos para resolver asuntos escolares, ajustes del horario de los centros al de las familias.
76. Instar a los medios de comunicación social a asumir sus responsabilidades educativas y reflexionar sobre los modelos de conducta que presentan y sancionan.
77. Un compromiso de intervención directa de la Administración en campañas de imagen positiva sobre la labor docente.
78. Un compromiso de esfuerzo dotacional en medios y recursos humanos de apoyo a los centros educativos.

79. Un refuerzo a la competencia del profesor para tomar decisiones inmediatas con respecto a las conductas contrarias a las normas de convivencia del centro.
80. El establecimiento de una formación específica para la resolución de conflictos en el marco de la formación inicial del profesorado.
81. El compromiso de puesta en marcha de aulas de convivencia en los centros que lo requieran, en las que se aborde la problemática individual de los alumnos conflictivos y se garantice el clima adecuado de aprendizaje para todos los alumnos.
82. La actualización de la normativa sobre convivencia escolar en Navarra para hacerla más eficaz.
83. La garantía de defensa y protección jurídica del profesorado.
84. La protección y atención preferente a las víctimas de violencia o acoso escolar.

D) PRINCIPALES REIVINDICACIONES POR COLECTIVOS DOCENTES

D.1 Profesorado de Educación Infantil:

85. Reducción del horario lectivo del profesorado de Educación Infantil en Navarra.
86. Integración en la red gestionada por el Departamento de Educación de los centros públicos que impartan el Primer Ciclo de Educación Infantil e incremento progresivo de su oferta. Dotación de maestros especialistas en los centros que imparten este Primer Ciclo.
87. Reducción de las ratios a 15 alumnos por aula para favorecer la calidad educativa y los aprendizajes en el segundo ciclo de Educación infantil.

88. Incremento de la dotación de maestros especialistas de Infantil, Pedagogía Terapéutica y, sobre todo, Audición y Lenguaje, como apoyo para esta Etapa, para ayudar en el proceso de lecto-escritura y dar una mejor atención a todas las necesidades específicas.
89. Un cuidador por cada tres unidades en segundo ciclo de Educación Infantil.
90. Servicio de enfermería escolar en todos los centros.

D.2 Profesorado de Educación Primaria:

91. Reducción del horario lectivo del profesorado de Educación Primaria en Navarra.
92. Dotación de profesorado suficiente para realizar los desdobles y apoyos necesarios en las materias troncales.
93. 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.
94. Servicio de enfermería escolar en todos los centros.

D.3 Profesorado de Educación Secundaria:

95. Reducción del horario lectivo del profesorado de Educación Secundaria en Navarra.
96. Consolidación de la especialidad de Pedagogía Terapéutica en los centros de Enseñanza Secundaria.
97. Creación de la especialidad de Audición y Lenguaje en los centros de Enseñanza Secundaria.

98. Convocatorias de acceso a los Cuerpos de Catedráticos, hasta cubrir el 30% de las plantillas.
99. Convocatorias de acceso a la docencia universitaria como profesor asociado, por concurso de méritos.
100. Servicio de enfermería escolar en todos los centros.

D.4 Profesorado de Formación Profesional:

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

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

108. Reducción del horario lectivo del profesorado de Enseñanzas Artísticas en Navarra.
109. Promulgación de una Ley específica para las enseñanzas artísticas superiores.
110. Apoyo a la compatibilidad de la docencia con la práctica artística y profesional, como sucede con el profesorado universitario.

D.6 Profesorado de Enseñanza de Adultos:

111. Reducción del horario lectivo del profesorado de personas adultas en Navarra.
112. Regulación de las condiciones laborales específicas de quienes prestan sus servicios en los centros de adultos.
113. Oferta de las plazas vacantes consolidadas en los concursos de traslados para su cobertura con carácter definitivo.
114. Actualización de la formación específica para las enseñanzas on line.
115. Incrementar la oferta formativa de las enseñanzas encaminadas al aprendizaje a lo largo de la vida y no circunscribirse casi en exclusiva a las enseñanzas regladas.

D.7 Profesorado de Escuelas Oficiales de Idiomas:

116. Reducción del horario lectivo del profesorado de Escuelas Oficiales de Idiomas de Navarra.
117. Promoción de intercambios y estancias formativas periódicas, mediante convenios con otros países.
118. Impartición progresiva de la oferta de enseñanza de todas las lenguas oficiales existentes en el Estado.

119. Apuesta por la especialización en determinados idiomas.

D.8 Profesorado en Centros de Educación Especial:

- 120. Reducción del horario lectivo de profesorado de centros de Educación Especial.
- 121. Complemento económico por peligrosidad en el desempeño de su puesto de trabajo.
- 122. Consideración como puestos de difícil desempeño.
- 123. Especial protección a las docentes embarazadas y/o durante el periodo de lactancia.

D.9 Profesorado interino:

- 124. Cobro del complemento del grado para todo el personal contratado.
- 125. Recuperación del cobro de las nóminas correspondientes a los meses de julio y agosto, a partir de cinco meses y medio de servicios prestados en el mismo curso escolar.
- 126. Complementos retributivos, permisos, licencias y excedencias en las mismas condiciones que los funcionarios de carrera.
- 127. Posibilidad de solicitar todas las ayudas sociales previstas para los funcionarios de carrera.
- 128. 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.

129. Nuevo sistema de acceso a la función pública docente en los términos anteriormente propuestos.

130. Establecer un sistema de jubilación anticipada.

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

131. Incremento de la compensación horaria por desplazamientos debidos a necesidades de servicio.

132. Mejora de la compensación económica por kilometraje para adaptarla a la realidad de sus costes.

133. Consideración de todas las plazas que comporten itinerancia como puestos de especial dificultad, con el consiguiente complemento económico, como deberían todos los puestos de especial dificultad.

134. Seguros de accidentes para este profesorado.

135. Reducción del horario lectivo semanal para todo el profesorado que ejerza la docencia en más de un centro.

D.11 Profesorado en proyectos plurilingües:

136. Establecimiento de un marco normativo básico estatal, que regule:

- El nivel mínimo de competencia lingüística del Marco Común Europeo de Referencia de las lenguas (MCER) para poder acceder a plazas bilingües.
- Las titulaciones que acrediten en todo el Estado el nivel de competencia lingüística del MCER.

137. Planificación de los centros que se incorporan cada curso a proyectos bilingües o plurilingües, contando con la opinión del

claustró y facilitando la adquisición del nivel de competencia exigida a quienes tienen su destino definitivo en ellos.

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

D.12 Profesorado en puestos de difícil desempeño:

140. Incentivos administrativos y económicos para la cobertura de todos los puestos considerados de especial dificultad. Establecimiento de complementos económicos para estos puestos.
141. 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.
142. Valoración como mérito en las bolsas de trabajo de personal docente interino de los servicios prestados en este tipo de plazas.

D.13 Inspección Educativa:

143. Nuevo modelo de carácter técnico y profesional, que colabore con el profesorado, apoye la labor docente y oriente a los centros en la resolución de sus problemas.
144. Incremento de la plantilla de inspección para ofrecer una atención más directa y personalizada al profesorado y a los centros.
145. Mejora de los complementos retributivos para hacerlos más acordes con la responsabilidad del puesto de trabajo.

146. Adecuación de su complemento de destino y demás complementos retributivos a las funciones que desempeñan.

D14. Orientación Educativa:

147. Incremento de plantilla de orientadores, de tal forma que cada centro educativo, independientemente de la etapa, disponga, al menos, de un orientador a tiempo completo.

148. Aumento de plazas de otras especialidades docentes que intervienen en la función de orientación y atención a la diversidad como maestros especialistas en Pedagogía Terapéutica y Audición Lenguaje, profesores técnicos de Servicios a la Comunidad, etc.

D.15 Profesores cercanos a la jubilación y jubilados.

149. Prórroga indefinida de las jubilaciones anticipadas. Recuperación de la gratificación por jubilación anticipada.

150. 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.

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

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

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

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

E) REIVINDICACIONES SOCIALES.

E.1.- Derechos sociales del colectivo docente.

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

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

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

165. Negociar la regulación de permisos por situaciones de violencia de género en todas las CCAA.
166. Compromiso para garantizar la movilidad inmediata de las víctimas de violencia de género.
167. Reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración Educativa para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.
168. La posibilidad de obtener traslado de destino sin necesidad de hacerlo a través del Concurso de traslados en situaciones de violencia de género.
169. Trabajar en la igualdad efectiva de los docentes para acceder a cargos directivos en los centros planificando acciones formativas sobre igualdad de oportunidades dirigidas a los cargos directivos, inspección, personal orientador y, en general, a todo el profesorado.
170. Fomentar la formación y sensibilización en coeducación y prevención de la violencia de género de los docentes.
171. Impulsar el modelo de escuela coeducativa, con participación activa del claustro en la toma de decisiones sobre programa a seguir.

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

172. Equiparación del permiso por paternidad con el de maternidad.
173. Ampliación del permiso de maternidad a 6 meses (incremento de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).

174. Reducción de jornada por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin restricciones temporales discriminatorias.
175. 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.
176. Mejora de permisos retribuidos para facilitar los viajes que conlleven las adopciones internacionales.
177. Regulación de las comisiones de servicio, de modo que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
178. Concesión de permisos para seguimiento de los estudios de hijos menores de edad.

ANPE se compromete también a reivindicar ante la sociedad:

- La concesión de permisos laborales a los padres de alumnos para atender los requerimientos escolares.
- Las ventajas educativas y sociales de la jornada continua.
- El establecimiento de supuestos graves que puedan dar lugar a permisos o excedencias de carácter especial por cuidado de hijos.
- Medidas de conciliación que abarquen toda la infancia, no solamente el periodo perinatal.

E.4. Ayudas sociales.

179. Recuperación de las ayudas sociales de los Programas o Planes de Acción Social y de MUFACE.

180. 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.
181. Aplicación para los funcionarios docentes de los Fondos de Pensiones y otros programas de Acción Social, con unas cuantías mínimas del 0'5 % y del 1 % de su masa salarial, respectivamente, tal y como se aplica a otros funcionarios.
182. El acceso de los interinos a todas las ayudas sociales contempladas para los funcionarios de carrera.

ANEXO AL PROGRAMA ELECTORAL: SERVICIOS DE ANPE

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

A.- SERVICIOS ESENCIALES.

1. **Atención al afiliado e información y asesoramiento profesional. (individual o colectiva).**
 - a. **Información personal y gestión administrativa.**
 - Información inmediata por medio de la utilización de los medios que ofrecen las nuevas tecnologías: Web, mail, WhatsApp, etc.
 - Orientación profesional. Individual y en grupo por medio de reuniones temáticas. (oposiciones, concurso traslados, etc.)
 - b. **Asesoramiento (preparación de documentación y acompañamiento).**
 - Ayuda para la preparación de documentación y su tramitación.
 - Acompañamiento y asesoramiento individualizado en los distintos procedimientos administrativos por los que tiene que pasar el profesorado.
 - c. **Publicaciones de carácter profesional destinadas al profesorado.**
2. **Servicios Jurídicos. Asesoramiento profesional y tramitación de recursos.**
 - a. **Consultas.**
 - b. **Reclamaciones y recursos administrativos.**

- c. Defensa legal.
3. Servicio de “El Defensor del Profesor”. Ayuda inmediata jurídica y psicológica.
- a. Escucha.
 - b. Atiende.
 - c. Gestiona.
4. Formación:
- a. Extensa oferta de cursos de formación a distancia.

B.- SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

5. Convenios de colaboración con descuentos y ventajas para afiliados:
- a. Con Universidades
 - b. Con centros de formación docente.
 - c. Con empresas privadas, compañías sanitarias, comercios, etc.

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



VOTA POR EL PROFESORADO
VOTA POR LA ENSEÑANZA PÚBLICA
VOTA ANPE

Vota
ANPE
SINDICATO INDEPENDIENTE

ANPE, el sindicato de docentes de la Enseñanza Pública

ANPE, EL DEFENSOR DEL PROFESOR

Soy Docente
Soy de la Enseñanza Pública
Soy de ANPE



Soy...

SOY DOCENTE
SOY DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA
SOY DE ANPE

**POR EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.
CONFIANDO EN EL PROFESORADO.**