



**ANPE SINDICATO INDEPENDIENTE
ANPE-FSES CANTABRIA**

**PROGRAMA ELECTORAL
ELECCIONES SINDICALES 2022**

#másEducación

#anpecontigo

ANPE, EL SINDICATO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA

1. ANPE CANTABRIA

PRESENTACIÓN DEL SINDICATO
OBJETIVOS DE ANPE Y ESTRATEGIA SINDICAL

2. IDENTIDAD SINDICAL ANPE CANTABRIA

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

3. ANPE ante la LOMLOE

4. REIVINDICACIONES ANPE CANTABRIA

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

**4.2. REIVINDICACIONES PARA LAS DISTINTAS ETAPAS
EDUCATIVAS**

**4.3 REIVINDICACIONES PARA LOS DISTINTOS
COLECTIVOS DOCENTES**

5. REIVINDICACIONES SOCIALES

1. ANPE CANTABRIA

PRESENTACIÓN:

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

ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA) somos una organización sindical libre, democrática, independiente, profesional y de servicios que se ha consolidado a lo largo de sus más de cuarenta años de trayectoria como sindicato profesional más representativo en el ámbito de la Función Pública Docente, gracias al apoyo y respaldo del profesorado en los procesos electorales y a la confianza de su afiliación.

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

- Trabajamos para **solucionar los problemas y dar respaldo** a cada profesor y para conseguir **mejoras en las condiciones laborales y profesionales** de todo el colectivo docente.
- Intentamos **recuperar las condiciones laborales perdidas en los últimos años y mejorarlas** por medio de la reivindicación, la negociación, la movilización, la judicialización y la puesta en marcha de campañas y estrategias.
- **Posibilitamos y canalizamos la participación** de los docentes en sus ámbitos de representación.
- **Prestamos servicios efectivos a los afiliados.**
- **Trasladamos a la opinión pública** la realidad de la docencia expresando, en toda ocasión, la necesidad de valoración social que precisa la tarea docente.
- Nos esforzamos por **crear corrientes de opinión** a favor de la tarea docente, la mejora de la convivencia en las aulas o la necesidad de un cambio de modelo y estructura en el sistema educativo.
- Defendemos **la recuperación de la autoridad del profesor mediante el reconocimiento de su condición de autoridad pública.**
- Nos mantenemos **siempre cerca del profesorado como docentes que somos**, acudiendo a los centros educativos, para descubrir y evidenciar nuevas necesidades o problemas y trasladar las preocupaciones de los docentes a los estamentos oficiales.

OBJETIVOS:

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

Por ello desde **ANPE Sindicato Independiente (ANPE- FSES CANTABRIA)** exigimos **la reposición** de las condiciones laborales perdidas y la

compensación al profesorado de la enseñanza pública por el esfuerzo de estos años.

- Exigiendo mayores recursos para la Enseñanza Pública.
- Propiciando más docentes y con mejor formación didáctica inicial.
- Solicitando una Formación Permanente de calidad contrastada en los aspectos pedagógicos, científicos y tecnológicos.
- Apremiando Ofertas Públicas de Empleo amplias, que eviten contrataciones masivas en precario.
- Aumentando el abanico de responsables de acuerdo a las cambiantes necesidades que la sociedad nos demanda (atención a la diversidad, interculturalidad, atención a las tecnologías de la información y comunicación, actividades extraescolares, servicios escolares complementarios, bibliotecas,...).
- Reivindicando la dignificación de la profesión docente por:
 - ✓ Retribuciones justas de acuerdo a la responsabilidad social.
 - ✓ Consideración de autoridad pública en el desempeño profesional.
 - ✓ Reconocimiento por parte de la sociedad de la labor docente.
 - ✓ Demandando un desarrollo normativo coherente de derechos y deberes de padres, alumnos, docentes y demás miembros de la comunidad educativa.

Nuestra estrategia sindical:

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

Y en nuestro trabajo tomamos como precaución:

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

ANPE DEFIENDE LOS INTERESES DOCENTES CON PROBADA EFICACIA

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

2.1 Somos INDEPENDIENTES:

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

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

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

2.2 Somos PROFESIONALES:

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

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

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

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

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

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

2.3 Somos un sindicato DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO:

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

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

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

– En el mes de marzo de 2022 se eligió, como siempre democráticamente, el Consejo Sindical de ANPE-Cantabria, máximo órgano representativo, formado por más de 100 compañeros de todos los estamentos docentes y de todas las

zonas de nuestra región, y del cual emanan todos los proyectos generales del Sindicato, y que se reúne al menos una vez al año. Órgano máximo de decisión de nuestro sindicato.

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

– El Secretariado Permanente, igualmente elegido por el Consejo Sindical es quien ejecuta las decisiones de los demás órganos, ostenta la representatividad y tiene la capacidad de negociación diaria con las Instituciones, realizando el trabajo ejecutivo.

NUESTRAS DECISIONES NO ESTÁN SUBORDINADAS A NADA EXTERNO

2.4. SERVICIOS de ANPE CANTABRIA

– Informativos: Nuestra web www.anpecantabria.org nos acerca a los docentes de Cantabria, en ella ofrecemos información, análisis y publicamos datos siempre actualizados. ANPE Cantabria también está presente en las redes sociales, Facebook y Twitter, Instagram que posibilitan una interactividad directa con nuestros afiliados. Asimismo continuamos con los medios de información tradicionales: boletín sindical (tablón de anuncios), correo electrónico (anpe@anpecantabria.org), Web (www.anpecantabria.org), SMS, Whatsapp 629 52 05 05 TELÉFONO DE URGENCIAS SINDICALES (62952 0751/638960436), Calendarios Escolares informativos...

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

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

Está abierto a todo el profesorado y operativo en todas las comunidades autónomas, con atención personalizada. Las consultas que se realizan son atendidas de forma individual.

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

– Viajes que tienen una gran acogida por su variedad, relación calidad/precio y su ajustada programación lúdica y cultural.

– Asociación de Jubilados “San José de Calasanz” que organiza visitas culturales y recreativas, cursos de formación para jubilados y el día del Maestro.

– *Actividades culturales y de convivencia*: Día del Afiliado para homenaje a los que acceden y se jubilan durante el curso.

VISITA SINDICAL A TODOS LOS CENTROS AL MENOS UNA VEZ AL TRIMESTRE

Todas estas actividades, y cuantas soliciten los afiliados, seguirán prestándose a nuestro afiliados y simpatizantes mientras nuestros órganos de gobierno no decidan otras prioridades de actuación.

PORQUE NO TODOS LOS SINDICATOS SON IGUALES

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

Desde ANPE consideramos que esta reforma educativa, no viene precedida de un acuerdo básico o un pacto de estado que hubiera permitido sentar las bases de lo que debe ser la reforma profunda y global que necesita la educación en España y que sirviera para dotar de estabilidad normativa y perdurabilidad al sistema educativo.

La nueva propuesta de reforma educativa es parcial y supone una vuelta a la LOE con algunas modificaciones, y con el pretexto de derogar la LOMCE, sin embargo, mantiene mucho articulado de esta ley, y sigue sin abordar cuestiones fundamentales como el modelo, la estructura del sistema, la vertebración del currículo, las evaluaciones, el derecho a usar el castellano como lengua vehicular haciéndolo compatible con las demás lenguas vernáculas o la financiación.

Al margen de todo ello, el nuevo texto incluye algunos avances en su único articulado, que corrige algunas deficiencias de la LOMCE relacionadas con medidas académicas, el diseño curricular, la estructura de los ciclos y el funcionamiento de los centros. Hay otros temas que bien desarrollados pueden permitir mejoras evidentes, nos referimos a la elaboración de un currículo más concreto racional y equilibrado y a un verdadero impulso de la formación profesional. Sin embargo, en el texto tenemos que reseñar la ausencia de evaluaciones censales al finalizar las etapas (nunca reválidas) en lugar de las evaluaciones muestrales, que pueden desvirtuar y dejar sin eficacia el sentido de las evaluaciones de diagnóstico de todo el alumnado. También se ha perdido una oportunidad importante de haber incluido un Bachillerato de tres años y, criticamos la posibilidad de titular en el Bachillerato con una materia pendiente.

En el futuro desarrollo de la ley, es importante que se inicie inmediatamente la negociación de la situación del profesorado. En la disposición adicional séptima existe el compromiso de elaborar una normativa en el plazo de un año que regule, entre otros aspectos, la formación inicial y permanente, el acceso a la profesión y el desarrollo de la carrera docente. Este compromiso supone empezar a trabajar en los ámbitos de negociación correspondientes para abordar la ley del profesorado y el estatuto docente.

ANPE exige abordar la situación del profesorado desde una dimensión global y conjunta y no con medidas parciales y aisladas y, debatiendo todo lo que tiene que ver con los cambios de la profesión docente en el marco de la mesa sectorial con una verdadera negociación con los legítimos representantes del profesorado.

Para ANPE es fundamental una Ley de la Profesión docente que regule la formación inicial, las condiciones habilitantes para el ejercicio de la docencia en la enseñanza no universitaria y el desarrollo de la libertad de cátedra entre otros aspectos. Todo ello complementado con la promulgación de un Estatuto de la función docente que regule el acceso e ingreso a la misma, mediante un sistema más objetivo y garantista, que contemple el diseño de una carrera profesional y que establezca el encuadre de todos los cuerpos docentes en grupo A1 sentando, a su vez, las bases para conseguir la equiparación salarial y de condiciones laborales del profesorado en todo el Estado

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

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

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

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

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

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

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

a buenos profesionales y mejores personas, tiene que hacer una apuesta decidida por el mismo e invertir los recursos necesarios para conseguirlo.

Como consideraciones generales :

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

- Que se concierten únicamente unidades donde la oferta la enseñanza pública obligatoria sea insuficiente.
- Que se atienda a la adecuada y equilibrada distribución del alumnado entre los centros sostenidos con fondos públicos.
- Que, en caso de matrícula insuficiente, sea la enseñanza concertada la que pierda unidades y no la pública, en cumplimiento del principio de economía y eficacia en el uso de los recursos públicos.
- Que los Gobiernos dejen de potenciar a la enseñanza privada concertada con la firma de acuerdos que sirven de coartada para la pérdida de aulas y puestos de trabajo en la enseñanza pública.
- Que se recuperen las aulas suprimidas en centros públicos.
- Que se reduzcan los conciertos educativos con la creación de centros públicos.

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

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

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

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

- Elegir el modelo de jornada escolar que responda mejor a los intereses de la comunidad educativa.
- Establecer programas de innovación o especialización en áreas determinadas y lograr la firma de convenios con otras entidades, para acceder a recursos destinados a las buenas prácticas educativas.
- Promover la diversificación de la oferta educativa.
- Disponer de autonomía de elaboración curricular respetando los mínimos legales establecidos.

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

Nuestra organización sindical también se plantea los siguientes objetivos para **mejorar el funcionamiento de los centros educativos**:

- Diseñar un nuevo marco regulador para una función directiva más especializada.
- Devolver al claustro una mayor relevancia y capacidad de decisión mancomunada en la vida del centro
- Dotar al claustro de más competencias para resolver los conflictos e imponer las correcciones adecuadas desde una vertiente pedagógica, cuando las conductas del alumnado perjudiquen la convivencia escolar.
- Crear en todas las Administraciones Educativas las mismas estructuras departamentales para la organización y coordinación didáctica en los Institutos de Educación Secundaria.

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

Nuestras principales reivindicaciones en el momento actual son:

1.- Condiciones laborales de los docentes:

Derogación de la Ley de Cantabria 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

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

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

Es necesaria una reducción del número máximo de alumnos por aula en todas las enseñanzas: máximo 15 en infantil 3 años, 18 en 4 y 5 años. 20 en primaria y 25 en secundaria y bachillerato y reducción de un 20% en el resto de enseñanzas. Por otro lado, es importante disminuir el número mínimo de alumnos .

- **Reducción del horario lectivo en todos los cuerpos docentes.**

Anpe fué el único sindicato que exigió a la Ministra de Educación fijar un horario lectivo del profesorado máximo para todo el Estado, de tal manera que no pueda superar las 23 horas lectivas para infantil y primaria y de 18 horas lectivas para el resto de enseñanzas y así evitar grandes diferencias entre CCAA. Para ello se debería modificar la Ley 4/2019 y que ese horario lectivo

máximo no sea el recomendado sino el obligatorio y luego poder reducirse más en los ámbitos autonómicos, llegando al horario lectivo que se tenían en muchas CCAA por debajo.

- **Aumento significativo de las plantillas orgánicas de personal docente.**
- **Reducción de la jornada lectiva para mayores de 55 años.**
- **Mejora en materia de conciliación laboral y familiar.**

Es necesaria una equiparación de los permisos, licencias y excedencias del profesorado en todo el Estado, además de acabar con la discriminación existente con otros empleados públicos. También exigimos el establecimiento de ayudas sociales para el profesorado, como matrícula gratuita en la Universidad y en los centros de régimen especial, ayudas de guardería, comedor y de estudios para nuestros hijos.

3.- Cuerpos docentes

Inclusión de todo el profesorado de todos los cuerpos docentes, con titulación universitaria, en el grupo funcional A1, mantenimiento de todos los cuerpos docentes estableciendo mecanismos de equiparación salarial para todos los docentes.

4.- Retribuciones y equiparación salarial:

Desde ANPE seguimos reivindicando la **equiparación salarial**, la **recuperación del poder adquisitivo** perdido y la consolidación de las pagas extraordinarias. Además, una vez recuperado lo perdido, es imprescindible que se establezca una **cláusula de revisión salarial** anual en función del IPC a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para garantizar la subida a todos los docentes, el colectivo más castigado de todos los empleados públicos.

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

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

- Creación de un complemento a la acción tutorial, que incluya a tutores y especialistas.

5.- Formación inicial y permanente del profesorado

Una formación inicial y requisitos para impartir docencia similares en todos los cuerpos docentes que permita la integración de todos ellos en el más alto grado funcional

Respecto a la formación permanente del profesorado, debe ser gratuita y en horario lectivo.

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

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

7.- Movilidad del profesorado

Además de las convocatorias de Concurso General de Traslados deben regularse las convocatorias de comisiones de servicio y concursillo válidas para todo el territorio nacional.

Concurso general de traslados: Exigencia de que en año nacional existan los mismos criterios a la hora de concursar en todas las CCAA y sean incluidas en dicho concurso todas las vacantes existentes.

8.- Sustituciones diarias. Desde ANPE entendemos que la educación es un servicio esencial y como tal debe sustituirse a un docente desde el primer día que falte al centro.

9.- Reducción de la burocracia

ANPE Cantabria lleva años exigiendo a las administraciones públicas la eliminación de tareas burocráticas innecesarias, repetitivas y absurdas. Los docentes perdemos enormes cantidades de tiempo rellenando informes, memorias, proyectos, estadísticas, etc con informaciones que, en muchos casos, ya se han transmitido con anterioridad. Estamos desbordados de burocracia...

Por si esto no fuera suficiente, la llegada de la **LOMLOE**, con un calendario de aplicación apretadísimo debido a la mala planificación, otra más, de nuestros gobernantes, ha puesto a los docentes en una situación de tensión tremenda. Se tienen que modificar programaciones en un tiempo récord, hay que adaptarse a una nueva ley de forma precipitada, se publican los decretos que la desarrollan apenas unos días antes del comienzo de curso... Además, ni siquiera la propia administración conoce cuáles son los criterios de aplicación de la nueva ley, ya que transmite información contradictoria.

ANPE Cantabria cree necesario que se disminuyan las tareas burocráticas de los docentes, y que les dote con herramientas que les permitan reducir los tiempos dedicados a estas tareas.

Por otro lado, pedimos se publiquen modelos de programaciones adaptados a la nueva legislación, y que organice una formación para los docentes adecuada y suficiente para puedan cumplir con los objetivos marcados por la LOMLOE.

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

- Hemos conseguido una subida del km, pero la consideramos insuficiente..
- Cobertura totalmente testimonial e insuficiente en caso de accidente “*in itinere*” o en “*in mision*”.
- Falta de reconocimiento como personal itinerante al profesorado de secundaria, a pesar de realizar las funciones correspondientes.
- Reducción del kilometraje realmente efectuado en los desplazamientos del profesorado por parte de la Consejería de forma unilateral.
- Mejora del sistema de pago de indemnizaciones lento e ineficaz, que provoca el retraso en el cobro de las mismas, en algunos casos durante muchos meses.

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

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

- Regulación de todo lo relativo a las plazas a tiempo parcial: en la que se regule todo lo relativo a plazas a tiempo parcial y asistencia al centro de trabajo.
- Establecimiento de un sistema eficaz de llamamiento de interinos en el que se protejan los derechos del funcionario interino.
- Reducción del número de plazas con perfil.
- Ofrecimientos, Anpe Cantabria exige que los funcionarios interinos que se encuentran trabajando para la administración puedan solicitar dichos

ofrecimientos ya que de otro modo se les están restringiendo los derechos a poder entrar en las listas de las citadas especialidades convocadas a ofrecimientos. Además solicitamos que se incluya en las listas a todo aquel que trabaje.

- Desde Anpe Cantabria hemos solicitado que en el sistema de elaboración de listas aquellas personas que hayan superado el concurso oposición opten a los primeros puestos de las listas de sustituciones.

13.- Carrera profesional y jubilación anticipada

Es imprescindible regular la 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

14.-Plan de mejora de la convivencia y autoridad docente

Es necesario establecer un Plan de mejora de la convivencia en los centros que sirva de marco para todas las CCAA, además de una normativa nacional con rango de Ley que desarrolle el reconocimiento de autoridad pública del profesorado en el ejercicio de su función.

15.- Papel de los claustros

Los claustros deben recuperar su protagonismo y adquirir más competencias en el gobierno y toma de decisiones de los centros educativos.

4.2. Reivindicaciones de carácter específico para las distintas etapas educativas

4.2.1 Educación infantil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Una inmediata reducción de las ratios para mejorar la calidad de la enseñanza y los aprendizajes.
- Dotar de personal auxiliar cualificado a todos los centros para favorecer la función educativa, además del compromiso también de dotación de maestros de apoyo especialistas de educación infantil en todos los centros para la detección y atención de las necesidades específicas de apoyo educativo y de interculturalidad.
- Un compromiso de garantizar las inversiones materiales necesarias para el cumplimiento en todos los centros de las medidas básicas de seguridad, condiciones higiénicas, adecuación de los espacios y dotación de material.

4.2.2 Educación primaria

PRIMARIA

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

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

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

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

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

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

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

8.- Reducción de la burocracia innecesaria en los Centros.

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

10.- Normalización de los apoyos al Equipo Directivo

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

- La definición clara de los conceptos de la LOMLOE, debe de esclarecer los conceptos de situación de aprendizaje, criterios de evaluación así como los descriptores de salida de las competencias clave y las competencias específicas. Facilitando a los docentes su traslado al aula.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para atender las necesidades de apoyo y orientación de los alumnos de la manera más individualizada posible y de manera temprana, con todos los medios y, abriendo incluso la posibilidad a que sea más de un docente el que interactúe en el aula como ya ocurre en otros países.
- Dotación del profesorado suficiente para realizar desdobles en las asignaturas troncales, en todos los centros educativos.
- La implantación de programas de refuerzo y de acompañamiento escolar sobre todo en los últimos cursos de la etapa, para facilitar la transición a la secundaria, incluidos en los planes de centro e impartidos por profesorado especializado.
- Disminución de docencia directa con el fin de poder realizar actividades directamente relacionadas con la labor docente, preparación de materiales, tutorías con alumnos, informes, resolución de conflictos, mediación, atención y seguimiento de alumnos específicos etc.
- Formación del profesorado en la didáctica referente a todos los aspectos que el desarrollo legislativo requiera.
- Que la evaluación final de la etapa permita a los institutos de secundaria tener referencias precisas para aplicar metodologías efectivas y así facilitar la transición de una etapa a la otra.
- La presencia de auxiliares de conversación nativos debe garantizarse en todos los centros.

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

4.2.3 ESO y Bachillerato

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

2.- Respeto estricto de las ratios máximas y disminución de éstas, en materias prácticas e idiomas, hasta 20 alumnos por grupo en la ESO y 25 en Bachillerato. Creación de los desdobles necesarios y dotar de todos los itinerarios de Bachillerato en todas las comarcas de Cantabria.

3.- Máximo de 18 períodos lectivos.

Completar con todos los profesionales del Departamentos de Orientación.

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

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

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

7.- Dedicaciones horarias a las nuevas responsabilidades docentes, con reflejo en el horario semanal, que permitan reducir las horas lectivas: creación de un departamento TIC en todos los centros.

4.2.4 Formación Profesional

1.- Integración inmediata en el cuerpo de Secundaria.

Una vez publicado el RD 800/2022 que regula la integración de los profesores técnicos de FP con titulación universitaria en el cuerpo de profesores de Secundaria como recoge la LOMLOE, solo falta que las Comunidades Autónomas realicen sus respectivas convocatorias para que esta integración sea, por fin, una realidad.

Los docentes pertenecientes al ya extinto cuerpo de profesores técnicos de Formación Profesional llevan casi dos años, desde que se aprobó la LOMLOE, a la espera de su integración en el cuerpo de profesores de Secundaria. Han tenido que esperar la publicación de una segunda Ley Orgánica, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional para que se descongestione el proceso de integración. En definitiva, una integración que, por culpa de las acciones e inacciones de los distintos agentes implicados en este proceso, se está dilatando de forma excesiva en el tiempo.

No hay que esperar ni un minuto más. Es el momento para que las comunidades autónomas, que son quienes tienen competencia sobre ello, realicen la integración del profesorado en su ámbito de gestión. Y sin más dilación, se establezca un procedimiento ágil, sencillo y coordinado entre los diferentes territorios para llevar a cabo la integración de todos los funcionarios que cumplen los requisitos del RD 800/2022 de manera inmediata.

Por ello desde ANPE pedimos a todas las CCAA que den cumplimiento a la norma estatal recientemente publicada y realicen, de manera inmediata, la convocatoria y procedimiento correspondiente para la integración del profesorado técnico de Formación Profesional en el cuerpo de profesores de Secundaria.

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

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

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

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

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

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

7.- Ofrecer al profesorado de Formación Profesional, formación permanente de calidad, así como estancias en centros de trabajo, que les permitan una actualización real de sus conocimientos, técnicas y habilidades. Permitir la compatibilidad para mejorar la actualización real del profesorado.

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

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

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

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

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

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

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

4.2.5 EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS:

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

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

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

4.2.6 ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS:

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

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

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

DOCENTES DE LOS CONSERVATORIOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS.

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

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

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

4.2.7 ENSEÑANZAS DE IDIOMAS:

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

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

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

DOCENTES DE LAS ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS:

- Promover intercambios y estancias en otros países.
- Extensión de las enseñanzas hasta el máximo nivel reconocido en el Marco Común europeo de referencia para las lenguas (MCERL), es decir, hasta el C2.
- Favorecer la especialización dentro de un idioma.
- Extender las Escuelas Oficiales de Idiomas al marco comarcal.

- Inclusión en las EEOOI de enseñanzas de lenguas oficiales de las comunidades autónomas, con títulos homologados para todo el Estado.
- *Acceso al cuerpo de Catedráticos por concurso de méritos.*

4.2.8. CENTROS ESPECÍFICOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

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

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

4.2.9. ENSEÑANZAS DEPORTIVAS:

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

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

4.3. De carácter específico para colectivos docentes

F. 12.- DOCENTES EN DIFERENTES SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:

Estudiantes con posibilidad de dedicarse a la docencia.

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

Aspirantes a cuerpos docentes.

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

mayor objetividad. Revisión de la fase de concurso y conocimiento de los criterios de evaluación.

Funcionari@s en prácticas de cuerpos docentes.

- Derecho a la prórroga de la realización del periodo de Prácticas, por motivos personales o laborales objetivos.
- Convalidación del Período de Prácticas por acreditación de experiencia docente como interino en el cuerpo correspondiente.
- Evaluación objetiva, con criterios conocidos previamente y con directrices homogéneas, y un apoyo operativo y eficaz en tutoría.
- Participación, como norma general, en el concurso de traslados en el curso en el que se hacen las prácticas.
- Reducción del período de prácticas al mínimo exigible para quienes se encuentren en situación de licencia por maternidad, paternidad o baja laboral.
- Homogeneidad en todas las Autonomías para la participación en el Concurso General de Traslados de los funcionarios en prácticas.

Docentes con destino provisional o en expectativa de destino:

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

Docentes con destino suprimido.

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

Docentes desplazados de su destino.

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

Docentes en comisión de servicios.

- Regulación mediante norma legal uniforme de peticiones en todas las comunidades autónomas y derecho a las comisiones de servicio fuera de la comunidad de origen.
- Establecimiento de unas normas justas para mantener esta situación, con claridad en cuanto al mantenimiento o no del destino anterior.
- Control y participación sindical en la adjudicación de comisiones de servicio.
- Permitir la reunificación familiar

Docentes con funciones de apoyo.

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

Docentes con destino itinerante.

- Establecimiento de un Acuerdo de Itinerantes con marco estatal en el que se revisen las condiciones laborales (reducciones horarias) y salariales (precio/hora) si no se quieren acoger a la reducción horaria.
- Establecimiento de unas indemnizaciones por kilometraje si han de poner su vehículo a disposición de la administración y abono de dietas.
- Dotación de parque móvil para este colectivo. Y, hasta que se consiga: Establecimiento por parte de la Administraciones de convenios con concesionarios de coches; alquiler de vehículos, ayudas por accidentes; seguros de vida y accidente; pago del seguro del vehículo...
- Que sea revisado al alza el horario lectivo compensado derivado de los desplazamientos semanales realizados y el abono del complemento por itinerancia.
- La Consejería de Educación, Cultura y Deporte de Cantabria habilitará partidas presupuestarias, en cuantías suficientes, para hacer frente a la totalidad de las indemnizaciones por accidente de automóvil que alcancen a los daños no cubiertos por los seguros del profesor.
- Que se haga una planificación educativa donde la figura del profesor itinerante sea tratada de forma excepcional.
- Que sus puestos de trabajo sean considerados de especial dificultad, conllevando todos los derechos asignados a los mismos

Docentes en puestos de difícil desempeño.

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

Docentes en proyectos bilingües.

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

- Planificación y encuentros de la Administración con los agentes sociales, para evitar el colapso laboral y pedagógico en los centros que se acojan a esta innovación educativa. Muchos profesores definitivos del claustro no reúnen las condiciones necesarias para su inmersión.
- Programas de formación gratuitos en el idioma y que se regule la acreditación con los mismos “méritos” en todas las comunidades autónomas.
- Regulación estatal del sistema de habilitación, para poder participar en el Concurso de Traslados de carácter estatal.
- Establecer un periodo transitorio que permita al profesorado adquirir la habilitación necesaria para poder ocupar estos puestos, y así poder optar a ellos en el Concurso General de Traslados.

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

Docentes en centros con Residencia y/o Escuela Hogar.

- La confección de los horarios del personal docente en las Residencias se adecuará a las necesidades del alumnado de la misma y contemplará: horas dedicadas al estudio de los alumnos. Horas dedicadas a atender el ocio y el tiempo libre. Horas de asistencia a claustros. Horas de colaboración con el Departamento de Actividades Complementarias y Extraescolares. Horas de tutoría para la atención de padres y madres y de grupos de alumnos de la Residencia. Horas de coordinación con los tutores y tutoras de grupo.
- El horario del profesorado tendrá una reducción compensada en función del número de horas dedicadas a tareas no docentes (comedor, noches, cuidado internado...)

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

Docentes cercanos a la jubilación y jubilados.

- Desbloquear la congelación de las pensiones de los jubilados y mantener el poder adquisitivo.
- Prórroga indefinida de las jubilaciones anticipadas. Recuperación de la gratificación por jubilación anticipada al menos mientras dure el periodo de implantación de la LOMCE.
- Jubilación voluntaria con 60 años de edad o 30 años de servicio, o cuando, la edad del docente sumada a sus años de servicio, alcance el guarismo 85.
- Reducción de jornada lectiva real, sin merma salarial, a mayores de 55 años de edad o con más de 25 años de servicio.
- Mejora de las ayudas asistenciales de MUFACE para los docentes jubilados.
- Medicinas gratuitas para los docentes jubilados por Clases Pasivas al igual que los de la Seguridad Social.
- Posibilitar el acceso a la jubilación anticipada docente al personal afiliado a la Seguridad Social

PROFESORADO INTERINO

Estabilidad de plantillas y nuevo sistema de acceso a los cuerpo docentes.

Es necesario dar estabilidad a las plantillas de los centros a través de amplias ofertas de empleo público.

A su vez hay que cambiar el actual sistema de concurso-oposición por otro más objetivo, con temarios oficiales con contenido, no meros títulos de temas , y más pruebas objetivas, con una valoración de la experiencia docente hasta el máximo permitido por la legalidad y eximir de la fase de prácticas a aquellos docentes

En ANPE CANTABRIA trabajamos para mejorar la situación actual de este colectivo, para ello reivindicamos:

- Posibilitar un sistema de acceso negociado, dentro del actual marco jurídico, al menos hasta que su número alcance el 8 % de la plantilla presupuestada para cada cuerpo.
- Permitir su participación en el modelo de promoción interna o “carrera profesional” que se diseñe, a través de la correspondiente consolidación de los sexenios.
- Abrir a este colectivo la opción de jubilación voluntaria en el marco del Estatuto del Funcionario Docente, sin las penalizaciones que establece

el Régimen General de la Seguridad Social, reconociendo la especificidad de la profesión docente.

- Ampliación de plazas en las convocatorias de oposiciones para poder disminuir el porcentaje actual de interinos. Esto implica una petición expresa de la supresión de las tasas de reposición.
- Valorar de forma permanente el tiempo de servicios en los baremos de las listas de interinos.
- Aplicar los mismos derechos que a los demás funcionarios: formación, permisos, antigüedad, ayuda familiar, etc.

PROCESO ESTABILIZACIÓN INTERINOS E INTERINAS

Desde ANPE venimos denunciando sus consecuencias negativas ya desde el mes de diciembre de 2021.

Este sistema, para el que no ha habido negociación, parte de una concepción de la estabilización alejada del funcionamiento y de la estructura funcional del sector docente y que provocará más desestabilización que estabilización.

Desde ANPE, desde el inicio de la negociación, hemos planteado una serie de dudas sobre la viabilidad jurídica de este proceso.

En lo que respecta al concurso de méritos que obliga a realizar la Ley de estabilidad en los términos pactados con otros sindicatos, tenemos serias dudas de su aplicación y encaje en el sector docente, puesto que es un sistema diseñado y acordado por otras organizaciones sindicales, enfocado fundamentalmente para plazas de otros colectivos de empleados públicos.

Desde ANPE hemos denunciado, hace tiempo, nuestro desacuerdo en los siguientes puntos:

- En el concurso de méritos no se puede exigir presencialidad (ya que se trata de un acto meramente administrativo).
- En ese proceso de libre concurrencia, nos encontramos con cuerpos y especialidades cuyas plazas convocarán unas CCAA por concurso de méritos y otras no, por no haber convocado plazas desde 2016 hasta ahora.
- En cuanto a los procesos selectivos anteriormente superados, no se admiten como mérito los superados antes del 2012, cuando hay determinadas especialidades que no se han convocado y por lo tanto los aspirantes no concurren en igualdad de condiciones.
- Hemos solicitado que no se distinga la puntuación de experiencia en función de la especialidad ejercida.

Este nuevo sistema de ingreso, tanto el de concurso de méritos como el del concurso-oposición, va a propiciar que muchos funcionarios de carrera opten por el mismo y se presenten por libre y no por el sistema de promoción interna, para acceder a otro cuerpo docente, pues es un sistema mucho más sencillo y asequible.

Para ANPE este sistema provocará que la estabilidad que se pretende no sólo no se logre, sino que podamos encontrarnos desde una anulación judicial de los procedimientos, hasta una pérdida de los puestos de trabajo por parte de los interinos docentes que llevan muchos años ocupando determinadas plazas y que lo han hecho como interinos “por obligación” debido a la escasa o nula oferta de plazas de su especialidad.

Para ANPE, la única solución a la estabilidad de las plantillas y para reducir drásticamente la tasa de interinidad, no pasa únicamente por modificar el sistema de ingreso y acceso a los cuerpos docentes, sino por eliminar la tasa de reposición, obligando a las CCAA a que oferten el máximo de plazas posibles para reducir la tasa de interinidad por debajo del 8%.

Es por ello que ANPE exige al MEC su compromiso para revisar y solucionar todos estos problemas y, en la aplicación de estos procedimientos, que ejerza su labor coordinadora y asegure en todo el territorio la aplicación correcta, homogénea y rigurosa normativa, para evitar desigualdad de oportunidades entre los aspirantes.

5. REIVINDICACIONES SOCIALES

Derechos sociales del colectivo docente.

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

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

- Aplicación de la normativa vigente y de las disposiciones en materia de Igualdad y prevención de género.
- Regulación del permiso por situaciones de violencia de género en todas las CCAA.
- Compromiso para garantizar la movilidad inmediata de las víctimas de violencia de género entre CCAA.
- Reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del

horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración Educativa para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.

- Para las ausencias: el tiempo indispensable que marquen los Servicios Sociales de Atención o los de Salud.
- Para las faltas de asistencia: el tiempo y condiciones que determinen los Servicios Sociales de Atención o los de Salud, según proceda.
- La posibilidad de obtener traslado de destino sin necesidad de hacerlo a través del Concurso de traslados en situaciones de violencia de género.
- Trabajar en la igualdad efectiva de los docentes para acceder a cargos directivos en los centros planificando acciones formativas sobre igualdad de oportunidades dirigidas a los cargos directivos, inspección, personal orientador y, en general, a todo el profesorado.
- Fomentar la formación y sensibilización en coeducación y prevención de la violencia de género de los docentes.
- Impulsar el modelo de escuela coeducativa.
- Garantizar los estudios relacionados con la coeducación en el sistema educativo, mediante su presencia en la formación inicial y continua del profesorado, con licencias específicas para este fin.

Conciliación de la vida familiar y laboral:

- Permiso de maternidad a 24 semanas (incremento de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).
- Reducción de jornada por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin restricciones temporales discriminatorias.
- Ampliar hasta cinco años la posibilidad de excedencia para el cuidado de hijos o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin pérdida del puesto de trabajo.
- Regulación de permisos retribuidos para facilitar los viajes que conlleven las adopciones internacionales.
- Derecho a la ausencia del trabajo para acompañar a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a tratamientos médicos estrictamente necesarios, por el tiempo indispensable.
- Ampliación del derecho retribuido a ausentarse del puesto de trabajo en caso de hijo prematuro o que tenga que permanecer hospitalizado después del parto. Igualmente en casos de hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial para asistir a reuniones de coordinación de su centro, o para acompañarlo si recibe apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- Regulación de las comisiones de servicio, de modo que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Modificación de la normativa del Concurso General de Traslados para que los docentes que han accedido a la función pública puedan solicitar destino en otra comunidad distinta, tras dos años como provisional.
- Concesión de permisos para seguimiento de los estudios de hijos menores de edad.
- Establecimiento de un permiso por asuntos propios que se pueda utilizar por días o por horas.

ANPE se compromete también a reivindicar ante la sociedad:

- La concesión de permisos laborales a los padres de alumnos para atender los requerimientos escolares.
- Las ventajas educativas y sociales de la jornada 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.

Ayudas sociales.

- Recuperación de las ayudas sociales de los Planes de Acción Social y de MUFACE.
- Mantenimiento de MUFACE para la cobertura de las prestaciones sanitarias y sociales de los funcionarios docentes, así como rebaja en la aportación de la prestación farmacéutica.
- Aplicación para los funcionarios docentes de los Fondos de Pensiones y otros programas de Acción Social, con unas cuantías mínimas del 0'5 % y del 1 % de su masa salarial, respectivamente, tal y como se aplica a los funcionarios de otros departamentos.
- El acceso del profesorado interino a todas las ayudas sociales contempladas para los funcionarios de carrera.
- Garantía del Gobierno para el mantenimiento de la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado, al margen de las dificultades presupuestarias.