

Revista profesional

Nº 625 ■ FEBRERO-MARZO 2025

Sindicato Independiente afiliado a FSES



Unidad y compromiso



ANPE en defensa del profesorado y de Muface

ANPE reivindica la subida salarial del 20% acumulada desde 2010.
Toda la información sobre Oposiciones 2025.

SUMARIO



▲ ACCIÓN SINDICAL. Pág. 10

ANPE	PRENSA NACIONAL
DIRECTORA Sonia García Gómez	
SUBDIRECTOR José María Cuadrado Montañez	
REDACTORA JEFE Pilar Gredilla Fontaneda	
CONSEJO DE REDACCIÓN José Francisco Venzalá González, Ramón Izquierdo Castillejo, Francisco Padilla Ruiz, Andrés Cebrián del Arco, Antonio Vera Becerra y Julio Díaz Escolante.	
COLABORADORES Almudena del Valle Barrado, Isabel García Sánchez y Carlos Fernández-Alameda.	
Edita ANPE Nacional C/ Carretas, 14 – 5ªA 28012 Madrid Tel.: 91 522 90 56 Fax: 91 522 12 37 E-mail: anpe@anpe.es http://www.anpe.es	
Diseño e impresión Método Gráfico, SL C/ Albasanz, 14 bis - 1ª Planta 28037 Madrid	
Tirada: 25.100 ejemplares ISSN: 1889-0350 Depósito legal: M. 6.978-1977	

Editorial	3
Acción sindical	5
Formación profesional	12
Información profesional	14
Cursos ANPE	15
Defensor del Profesor	16
Opinión	18
Asesoría Jurídica	19
A pie de aula	22
Hoy hablamos con	23
Autonomías	24
Acción social	33
ANPE en los centros	34
Noticias breves	34

COLABORA CON NOSOTROS

Estimado compañero: una vez que hayas leído la revista, llévala a tu centro educativo y ponla a disposición de todos los docentes. Con este simple gesto nos ayudarás a optimizar recursos y a difundir el mensaje profesional de tu sindicato.

Muchas gracias.

Unidad y Compromiso: ANPE en la Defensa del Profesorado y de Muface



José Francisco Venzalá González

Presidente Nacional de ANPE

La educación pública es el pilar fundamental sobre el que se construye el futuro de nuestra sociedad. Sin embargo, este pilar solo puede sostenerse con firmeza si sus protagonistas, los docentes, cuentan con las condiciones laborales, profesionales y sociales adecuadas para desarrollar su labor con excelencia. Desde ANPE, reafirmamos nuestro compromiso con la defensa del profesorado y con la protección de sus derechos, dos de los ejes esenciales sobre los que venimos trabajando con determinación y responsabilidad.

La apertura de la negociación del Estatuto Docente representa una oportunidad histórica para dignificar la profesión y garantizar un marco normativo estable, justo y homogéneo en todo el territorio nacional. No podemos permitir que la carrera docente siga marcada por desigualdades retributivas, burocracia excesiva, falta de reconocimiento y ausencia de desarrollo profesional claro. Es imprescindible establecer un sistema de acceso más equitativo, definir una progresión profesional atractiva y garantizar condiciones laborales que reconozcan la enorme responsabilidad que asumen los docentes en la formación de las nuevas generaciones.

Un Estatuto Docente para el siglo XXI: dignidad y estabilidad para el profesorado

Durante años, los docentes han reclamado un Estatuto Docente que unifique y regule sus condiciones en todo el país. La falta de homogeneidad en salarios, jornadas, movilidad y acceso a la profesión ha generado un escenario de desigualdades que perjudica no solo a los docentes, sino también a los estudiantes y al conjunto del sistema

educativo. ANPE insiste en la necesidad de un marco normativo que garantice:

- Un acceso más justo y eficiente: los procesos selectivos deben garantizar una evaluación objetiva de la capacitación pedagógica y la especialización en cada materia, asegurando estabilidad y evitando el abuso de la interinidad.
- Un desarrollo profesional basado en el mérito y la formación: es urgente establecer una carrera docente motivadora, con incentivos reales para la formación continua y la excelencia profesional.
- Una reducción efectiva de la carga burocrática: el tiempo del docente debe estar centrado en la enseñanza y en la atención a los alumnos, no en una burocracia excesiva que lastra su labor educativa.
- Equiparación salarial y mejores condiciones laborales: la desigualdad retributiva entre comunidades autónomas es un agravio que debe corregirse, garantizando un sistema justo y homogéneo en todo el país.
- Medidas efectivas para la salud y el bienestar laboral: es imprescindible abordar la elevada carga de estrés que enfrentan los docentes, estableciendo ratios adecuadas, garantizando el derecho a la desconexión digital y mejorando la protección ante situaciones de acoso o violencia en las aulas.

Este Estatuto no puede quedarse en meras intenciones. Debe ser un compromiso firme de la Administración con la educación pública y con los profesionales que la sostienen. Desde ANPE, trabajaremos sin descanso para que este proceso de negociación no se quede en promesas vacías y garantice derechos reales y tangibles para el profesorado.



“ANPE ha asumido un papel clave en la defensa de Muface, un sistema que ha demostrado ser eficiente y beneficioso para el colectivo de funcionarios docentes.”

Muface: una garantía irrenunciable para los docentes

Pero la defensa del profesorado no se limita únicamente a la mejora de sus condiciones laborales. También implica asegurar su bienestar, su estabilidad y su derecho a una asistencia sanitaria de calidad. En este sentido, ANPE ha asumido un papel clave en la defensa de MUFACE, un sistema que ha demostrado ser eficiente y beneficioso para el colectivo de funcionarios docentes. En un contexto en el que han surgido incertidumbres sobre su futuro, nuestra organización ha trabajado activamente dentro de la plataforma intersindical para sumar esfuerzos y garantizar la continuidad de este modelo de protección.

MUFACE no solo es un derecho adquirido, sino un modelo de éxito que ofrece a miles de docentes la posibilidad de elegir su atención sanitaria, asegurando una cobertura efectiva en todo el país. Gracias a su funcionamiento, los docentes pueden acceder a servicios médicos tanto en el sistema público como en entidades aseguradoras privadas, una flexibilidad que contribuye al bienestar de los funcionarios y que debe ser preservada.

Sin embargo, en los últimos años han surgido preocupaciones sobre el futuro de este modelo. ANPE

se ha mantenido vigilante ante cualquier intento de debilitamiento de MUFACE, exigiendo su fortalecimiento y mejora. En la plataforma intersindical, hemos trabajado para unificar fuerzas en su defensa, convencidos de que su mantenimiento es clave para garantizar la seguridad y tranquilidad del profesorado.

Cualquier intento de recorte en MUFACE supondría un golpe inaceptable a los derechos de los docentes. Su estabilidad es un elemento crucial para el bienestar del profesorado y, por tanto, para la calidad de la enseñanza. ANPE continuará luchando con firmeza para blindar este sistema y reforzar sus prestaciones, asegurando que los docentes sigan contando con una cobertura sanitaria de calidad.

El momento exige unidad y compromiso

El Estatuto Docente y la protección de MUFACE no son cuestiones aisladas, sino dos caras de la misma moneda: la necesidad de garantizar una educación pública de calidad a través del reconocimiento y la protección de sus profesionales. En este proceso, es fundamental que la Administración escuche a los representantes del profesorado y que todos los agentes implicados actúen con responsabilidad y visión de futuro.

Desde ANPE, seguiremos trabajando con firmeza, con propuestas concretas y con el objetivo claro de mejorar la situación del profesorado y, con ello, la calidad de nuestro sistema educativo. Es el momento de apostar por un Estatuto Docente que haga justicia a la labor de los docentes y de asegurar la continuidad de un modelo de protección sanitaria que ha demostrado su eficacia durante décadas.

La educación es el pilar sobre el que se construye el futuro de nuestra sociedad. Defender a los docentes es defender la educación pública. En ANPE, no daremos ni un paso atrás en esta lucha. La unidad y el compromiso son nuestra bandera, porque solo así garantiremos el respeto, la estabilidad y la dignidad que merece el profesorado. ■

Accede a las últimas intervenciones de ANPE en los medios de comunicación usando el código QR:

ANPE
en los
medios



El Ministerio de Educación inicia la negociación del desarrollo de la Profesión Docente

El Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes propuso el pasado 14 de enero, en la Mesa de Negociación del profesorado de la enseñanza pública no universitaria, la creación de grupos de trabajo, formados por representantes de las comunidades autónomas, de los sindicatos mayoritarios del profesorado y del mismo Ministerio, tal y como había demandado ANPE en reiteradas ocasiones.

EN esta primera propuesta, que ha sido posteriormente presentada a las CC.AA., se planteaban los siguientes grupos abiertos a modificación:

1. Marco de competencias profesionales docentes.
2. Formación inicial del profesorado.
3. Sistemas selectivos e ingreso en la función docente.
4. Tutorización de prácticas e iniciación a la docencia.
5. Formación permanente del profesorado.
6. Sistema y procedimientos para el desarrollo profesional docente.

Otras mejoras en el desempeño docente

Con el trabajo que se desarrolle en estos grupos se pretende realizar una norma o normas marco para diseñar un desarrollo profesional docente, con el objetivo de mejorar el sistema educativo. Todo ello debe dar lugar a un Estatuto de la función pública docente no universitaria.

Desde ANPE estamos convencidos de que la participación de las CC. AA. en los grupos de trabajo, es imprescindible de cara a agilizar los procesos y llegar a acuerdos que sean realizables, porque son

las que deben acabar ejecutando las reformas que se acuerden.

El que se establezca un Estatuto de la Función Pública Docente como norma básica para todo el Estado es imprescindible para disminuir las diferencias entre territorios. Somos conscientes de las dificultades que tiene su elaboración, pero el colectivo docente, tras años de demora, requiere de una norma básica que regule las condiciones relacionadas con nuestra profesión.

Al margen de lo planteado por el Ministerio, desde ANPE queremos destacar los grandes temas que preocupan actualmente al profesorado y que requieren de una solución inmediata. Entre ellos resaltamos los efectos negativos que tiene actualmente en el profesorado la enorme burocracia existente, sin olvidar el horario lectivo del profesorado, las ratios de alumnos por aula y, por supuesto, la integración de todos los cuerpos docentes en el subgrupo A1, además de la subida de los niveles del complemento de destino de todos los cuerpos docentes.

Para ANPE es muy importante trabajar desde ya en el desarrollo de la profesión docente, pero también ir avanzando de manera urgente en situaciones como la equiparación salarial del profesorado técnico de Formación Profesional no integrado en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, la burocracia, el horario lectivo y las ratios, entre otras cuestiones que preocupan al profesorado. ■

Acción sindical de ANPE para una solución responsable para

ANPE se ha dirigido en varias ocasiones a la Dirección general de Muface para transmitirle la preocupación de los docentes

14/10 Registramos un escrito a la secretaria de Estado de Función Pública para solicitar aclaraciones sobre la renovación del concierto sanitario.

OCTUBRE

29/10
Exigimos altura de miras para renovar el concierto sanitario de Muface y que el **nuevo acuerdo fuera razonable, estable y satisfactorio.**

5/11 Exigimos al gobierno que **priorice una nueva licitación del concierto de Muface** que garantice una cobertura de calidad

NOVIEMBRE



14/11
El presidente y vicepresidenta de ANPE hablaron con la ministra de Educación, FP y Deportes, y portavoz del gobierno, y le **expresaron la inquietud de los docentes ante el futuro de Muface**

19/12
El **grupo parlamentario popular nos escribió para concertar una reunión con ANPE.** Nos recibió Miguel Tellado, portavoz del grupo junto a otros diez miembros del partido



30/12
Alertamos ante la **posible retirada de algunas aseguradoras** del nuevo concierto sanitario de Muface

10/01
Denunciamos que **la ineficacia del Gobierno y la irresponsabilidad de las aseguradoras pueden lastrar el futuro de Muface**

ENERO

16/01
ANPE busca la unidad sindical y crea junto a otras organizaciones la Plataforma Intersindical y anuncia una **concentración en defensa de Muface**

5/02 Se pone en marcha concentraciones por toda España frente a las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno por todo el territorio nacional **cada martes del mes de febrero a las 12.00h**

FEBRERO



CON LA SALUD NO SE JUEGA

Concentraciones en todo el país

- Todos los martes. Comenzamos el 18/02
- 12:00 horas
- Frente a las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno

Una solución para **muface**

18/02
Iniciamos nuestro calendario de movilizaciones en las ciudades de Sevilla, Granada, Badajoz y Pamplona frente a las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno



25/02
Siguen las movilizaciones en **Toledo, Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife y Logroño**



En defensa de **muface**

25 FEBRERO
12 Horas

Concentraciones

Castilla La Mancha, La Rioja

Una solución para **muface**

29/11

Rueda de prensa en la que anunciamos las **movilizaciones del 11 de diciembre** junto a otros sindicatos. CCOO, UGT y ANPE fueron coordinadores de mesa



DICIEMBRE

9/12

Presentamos en el congreso de los diputados a los diferentes grupos parlamentarios un **escrito donde les informamos de la grave situación** que está atravesando Muface

10/12

Se presentó un escrito a los diferentes presidentes autonómicos **alertando de la situación que atravesaba Muface** y las consecuencias que habría en las CCAA.



11/12

Concentraciones a nivel estatal por un acuerdo justo de Muface

Las concentraciones se sucedieron en todo el país, en su mayoría, frente a las delegaciones de Muface.

22/01

Éxito rotundo. Una multitud de funcionarios civiles y ciudadanos se unieron a la concentración organizada por la Plataforma Intersindical frente a la sede central de Muface.



24/01

La Plataforma intersindical anuncia la nueva adhesión de APFP y anuncia las acciones más inmediatas que van a poner en marcha.



28/01

ANPE recuerda a sus afiliados que, en el caso de que la compañía aseguradora incumpla el concierto **puede presentar una queja**

04/03

Si no hay acuerdo, seguirán las movilizaciones en **Murcia, Santander, Ceuta y Melilla**



Fin del acuerdo: confirmada la pérdida de poder adquisitivo en el ciclo 2022-2024

Se confirma una reducción del 5,2% en el poder adquisitivo al cierre del acuerdo salarial firmado por CC.OO. y UGT con el Gobierno, lo que supone una pérdida acumulada del 20% desde 2010.



Concluida la aplicación del acuerdo firmado en 2022 entre CC. OO., UGT y el Gobierno del Estado, con vigencia hasta 2024, los trabajadores públicos hemos experimentado una reducción del 5,2% en nuestro poder adquisitivo. Las subidas salariales han sido del 3,5% en 2022, del 3,5% en 2023 y del 2,5% en 2024, sumando en total un 9,5%. Sin embargo, el IPC acumulado en este período ha sido del 14,7%, lo que explica la pérdida mencionada.

Este deterioro en el poder adquisitivo de los empleados públicos contribuye a la caída del 20% sufrida en la última década. En 2021, año en que los empleados públicos sufrimos otra congelación salarial, la pérdida fue del 6,55%, la más elevada en los últimos 30 años.

En octubre de 2022, el Gobierno acordó con UGT y CC. OO. medidas que supuestamente “compensarían los efectos de la inflación en nuestras retribuciones”. Sin embargo, los incrementos salariales se limitaron al 3,5% en 2022 y 2023, y al

2,5% en 2024, pese a que la inflación acumulada desde enero de 2021 ya superaba el 12%.

Ahora, en 2025, sin Presupuestos Generales del Estado aprobados y con una inflación prevista cercana al 3%, seguimos sin noticias de ninguna convocatoria del Ejecutivo para tratar la revalorización salarial de los funcionarios tras la finalización del acuerdo 2022-2024.

Desde ANPE exigimos una verdadera negociación para recuperar el poder adquisitivo perdido. Reclamamos la implementación de una cláusula de garantía salarial vinculada al IPC y blindada por ley, al igual que ocurre con las pensiones. Asimismo, solicitamos para 2025 un incremento salarial superior al 5%, que permita mitigar la sangría sufrida en nuestros sueldos en la última década.

ANPE, como primera fuerza sindical, insta al Gobierno a aplicar esta subida para devolver al profesorado parte del poder adquisitivo perdido. |



Jornadas telemáticas sobre el concurso de méritos para docentes y asesores en el exterior: una guía imprescindible



Expertos en educación explicaron los aspectos clave de las pruebas y la acción educativa en el exterior.

Durante los días 14 y 15 de febrero se llevaron a cabo unas enriquecedoras jornadas telemáticas organizadas para explicar los aspectos básicos de las pruebas del concurso de méritos dirigido a docentes y asesores en el exterior. Este evento, contó con la participación de dos destacados ponentes: Juan López Martínez, ex inspector central del gabinete del secretario de Estado de Educación, y Avelino Sarasúa Ortega, inspector de educación y ex inspector central. Ambos expertos compartieron su conocimiento y experiencia en un formato accesible y dinámico, brindando claridad sobre los procesos y normativas que rigen este importante concurso.

Primera jornada: 14 de febrero

La primera sesión se centró en la legislación general que regula el concurso de méritos. Juan López Martínez inició la jornada con una exposición detallada sobre los principales marcos normativos que regulan los aspectos específicos de la selección del personal docente en el exterior y la organización y funcionamiento de los centros educativos en el exterior.

Posteriormente, profundizó en la **acción educativa en el exterior en África e Iberoamérica**, destacando los desafíos y oportunidades que enfrentan los docentes en estas regiones. Su exposición incluyó ejemplos concretos de proyectos

educativos exitosos y recomendaciones para los aspirantes a plazas en estas zonas.

Segunda jornada: 15 de febrero

El segundo día estuvo dedicado a la **acción educativa en el exterior en Europa, Estados Unidos y Asia**. Avelino Sarasúa Ortega analizó las particularidades de cada región, subrayando las diferencias culturales, administrativas y pedagógicas que los docentes deben tener en cuenta. Además, se abordaron las expectativas y requisitos específicos para desempeñarse en estos contextos.

La jornada culminó con una sesión práctica dirigida también por Avelino Sarasúa Ortega, en la que se presentaron **casos prácticos** relacionados con la acción educativa en el exterior. Los participantes tuvieron la oportunidad de resolver dudas y reflexionar sobre situaciones reales, lo que les permitió adquirir herramientas útiles para enfrentar los retos del concurso y su futura labor en el extranjero.

Estas jornadas telemáticas no solo cumplieron con el objetivo de informar y formar a los aspirantes al concurso de méritos, sino que también fomentaron el intercambio de ideas y experiencias entre los participantes. Los ponentes, con su amplia trayectoria y conocimiento, lograron despejar dudas y ofrecer una visión clara y realista de lo que implica trabajar como docente o asesor en el exterior. ■



ANPE participa en el IX Congreso de la CESI

Bajo el lema “Independencia, Unidad, Progreso: empoderando a la fuerza laboral de hoy para el mañana”, el congreso de la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI) ofreció la oportunidad de reflexionar sobre logros adquiridos y abordar los desafíos futuros.

Romain Wolff y Klaus Heeger fueron reelegidos presidente y secretario general de la confederación en el encuentro, celebrado en Bruselas.

Entre los invitados al evento se encontraban el presidente del Comité Económico y Social Europeo,

Oliver Röpké; la vicepresidenta ejecutiva de la Comisión Europea, Roxana Mînzatu; el vicepresidente del Parlamento Europeo, Victor Negrescu; el presidente de la Comisión de Empleo del Parlamento Europeo, Li Andersson, y el ex comisario de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit.

Se presentaron y adoptaron un total de 54 mociones para orientar la representación de intereses, la participación en el diálogo social europeo y el desarrollo organizativo del CESI durante los próximos años. ■

REVISTA

Ventana Abierta

Envíanos tu artículo y lo publicaremos en nuestra revista. ANPE puede expedir un certificado de participación a efectos de méritos para concursos u oposiciones con el ISSN de la revista

Servicio exclusivo para afiliad@s

www.revistaventanaabierta.es

ventana.abierta@anpe.es anpe.es



ANPE anima a las familias a matricular a sus hijos en la enseñanza pública



Desde el sindicato, resaltamos que es la mejor opción por su calidad educativa, su carácter universal y los valores que promueve.

ANPE, primera fuerza sindical entre el profesorado de la enseñanza no universitaria, lanza una campaña para animar a las familias a matricular a sus hijos en la enseñanza pública. Subrayamos que la escuela pública es la mejor opción para la formación integral de niños y jóvenes, ya que, además de educar, es un pilar esencial para construir una sociedad democrática e inclusiva.

Entre las ventajas de la educación pública, ANPE destaca, entre otras, su calidad educativa. Los centros públicos ofrecen una educación que no solo imparte conocimientos, sino que también desarrolla habilidades y valores esenciales para la vida adulta. Esta calidad educativa se basa en gran medida en la profesionalidad de los docentes: en la enseñanza pública trabajan docentes altamente cualificados, que han superado rigurosos procesos selectivos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, y cuyo compromiso y formación continua favorecen que cada estudiante alcance su máximo potencial.

Otro punto a favor que destacamos es la igualdad de oportunidades que los centros públicos contribuyen a generar, al ofrecer un espacio en el que todos los alumnos tienen acceso a las mismas opciones, promoviendo la cohesión social y reduciendo desigualdades. La escuela públi-

ca, respeta la diversidad y trabaja para que las diferencias individuales sean tenidas en cuenta, apoyando las necesidades de cada estudiante de manera personalizada.

Su carácter universal es también un argumento clave para la fuerza sindical, que resalta que la enseñanza pública está al alcance de todos y llega a todos los rincones de la sociedad, sin discriminaciones ni barreras económicas. Asimismo, ANPE hace hincapié en que, más allá de lo académico, la educación pública fomenta el respeto a los derechos humanos, la justicia social y la convivencia, y prepara a ciudadanos responsables y comprometidos con su entorno, pues, además de educar, ofrece principios, valores, habilidades sociales y experiencias únicas que forman parte del desarrollo personal de cada estudiante.

ANPE reafirma su compromiso con la defensa y promoción de la educación pública, y trabaja para fortalecerla y mejorarla. En este sentido, consideramos fundamental que las familias, el profesorado y las administraciones públicas valoren y apoyen el sistema público como un pilar de futuro para nuestra sociedad y que, en consecuencia, se apueste por la matriculación de niños y jóvenes en centros educativos públicos. ■

Desafíos y reivindicaciones en la implementación de la nueva Ley de Formación Profesional

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, junto con el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, ha supuesto un importante avance en la enseñanza y el empleo en España.



Imagen procedente de Spainkills (página oficial).

Estas normativas buscan integrar de manera efectiva los centros educativos y las empresas, ofreciendo al alumnado una formación en un entorno profesional real. Sin embargo, su implementación está siendo desigual entre las distintas comunidades autónomas, generando problemáticas que afectan directamente a los docentes y a la calidad de la formación.

Desigualdad en la aplicación de la normativa

Mientras algunas comunidades han desarrollado instrucciones claras y provisionales para la aplicación de la nueva normativa, otras se rigen por la legislación estatal sin una regulación autonómica específica. Esta situación ha generado incertidumbre entre el profesorado, que a menudo carece de directrices concretas para desempeñar sus funciones.

Uno de los principales problemas derivados de esta situación es la sobrecarga laboral de los docentes, especialmente de aquellos que desempeñan funciones de tutor dual. En algunas comunidades, estos tutores deben encargarse de la búsqueda de empresas y la gestión de los acuerdos de colaboración sin una reducción horaria adecuada, lo que incrementa su carga de trabajo y afecta a la calidad de la enseñanza. Aunque en algunas regiones se ha implementado la figura del prospector, encargado de gestionar la captación de empresas, esta iniciativa aún no se ha generalizado en todo el territorio.

Problemáticas en la coordinación con las empresas

Otro reto importante es la dificultad para encontrar empresas dispuestas a colaborar con la formación

profesional. Aunque algunas ya participan activamente, muchas otras aún no consideran esta opción viable. La falta de incentivos para el sector empresarial contribuye a esta situación, lo que sobrecarga aún más a los docentes, quienes deben asumir la tarea de contactar y convencer a empresas para que formen parte del programa.

También existe un problema en la gestión administrativa de la formación en empresa. La supervisión de altas y bajas en la Seguridad Social del alumnado no debería recaer en los centros educativos, sino en la administración, para evitar que los docentes se vean desbordados por tareas burocráticas ajenas a su labor principal.

Exigencias para una Implementación equitativa

Ante esta situación, ANPE ha planteado una serie de medidas urgentes para garantizar una aplicación justa y eficaz de la nueva ley de Formación Profesional:

1. Creación de la figura del prospector en todos los centros de FP, encargado de gestionar la captación de empresas y acuerdos de colaboración, liberando a los tutores duales de esta responsabilidad.
2. Reducción horaria adecuada para los tutores duales, permitiéndoles desempeñar sus funciones de coordinación de formación en empresa y centro educativo, sin afectar su labor docente.
3. Compensación económica específica para los tutores duales, en reconocimiento a la responsabilidad adicional que asumen.

4. Elaboración de normativas autonómicas claras y homogéneas, evitando la improvisación y desigualdad entre comunidades.
5. Regulación de horarios y desplazamientos, asegurando que las visitas a las empresas se realicen en horario laboral y no en el tiempo libre del profesorado.
6. Incentivos fiscales para las empresas colaboradoras, promoviendo su participación activa en la formación del alumnado.

El nuevo sistema de Formación Profesional representa una gran oportunidad para mejorar la empleabilidad y formación del alumnado en el entorno real, pero su éxito depende de una implementación justa y equitativa en todas las comunidades autónomas. La

sobrecarga del profesorado es un problema urgente que debe abordarse con medidas concretas.

Desde ANPE, continuaremos luchando por unas condiciones laborales dignas para los docentes de FP, promoviendo una enseñanza de calidad y sostenible. La reducción de horas lectivas, la compensación económica, la creación de la figura del prospector y una regulación homogénea son pasos esenciales para garantizar un sistema de Formación Profesional eficiente y justo para todos.

El Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes organiza y promueve competiciones de destrezas (Spainskills), son alternas, autonómica, nacional, europea y mundial. ■

ANPE visita los centros de Enseñanzas Artísticas de Aragón

Desde ANPE, estamos muy preocupados por el desarrollo normativo de la Ley de Enseñanzas artísticas, cuyo calendario de implantación debe ser aprobado antes de junio de este año, fundamentalmente en todo lo relativo al profesorado y a su integración en los nuevos cuerpos docentes que creó la Ley:

- Profesores de Enseñanzas Artísticas Profesionales.
- Catedráticos de Enseñanzas Artísticas Profesionales.
- Profesores de Enseñanzas Artísticas Superiores.
- Catedráticos de Enseñanzas Artísticas Superiores.

Estos cuerpos docentes sustituirán a los actuales cuerpos de profesores de Música y Artes Escénicas y de profesores de Artes Plásticas y Diseño, además de sus correspondientes cuerpos de catedráticos. Mención aparte merece el cuerpo de Maestros de Taller que se mantendrá con el profesorado que carezca de titulación universitaria porque, en caso de tenerla, podrán integrarse en el cuerpo de profesores de enseñanzas artísticas profesionales.

En esas visitas que hemos realizado, tanto a las Escuelas de Arte, como a las Escuelas Superiores de Arte, y a los Conservatorios de Aragón, hemos trasladado a los compañeros, tanto los desarrollos normativos que se prevén de la Ley de Enseñanzas Artísticas, como las propuestas a dichos desarrollos que vamos a plantear y proponer al Ministerio desde ANPE, tanto en la Mesa de Negociación del profesorado de la enseñanza pública, donde somos el sindicato más representativo, como en el Consejo Escolar del Estado y en el Consejo Superior de Enseñanzas Artísticas. A su vez, hemos conocido de primera mano la situación del profesorado de enseñanzas artísticas de Aragón y recogido sus principales reivindicaciones. ■



Conservatorio profesional de música de Huesca-Antonio Viñuales Gracia.



Escuela de Arte de Huesca.



Escuela de Arte de Zaragoza.



Escuela Superior de Conservación y Restauración de Bienes Culturales en Aragón.



OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

ANPE apuesta por amplias ofertas de empleo público docente

Ante los procesos selectivos convocados y los que próximamente se convocarán durante el año 2025 por las distintas Comunidades Autónomas, ANPE apuesta por amplias ofertas de empleo público conforme a un análisis anual del nivel de mantenimiento de las tasas de interinidad por debajo del ocho por ciento, como establece la ley, que permita plantear con tiempo las modificaciones y ajustes que sean necesarios. Asimismo, consideramos fundamental que, siempre y cuando las tasas de interinidad no superen el porcentaje mencionado, las distintas Comunidades Autónomas se comprometan a coordinar sus convocatorias de oposiciones, haciendo coincidir temporalmente las correspondientes a cada cuerpo docente.

La experiencia de las últimas convocatorias demuestra que entre los opositores que año tras año acceden a la función pública a través de procedimientos selectivos, el porcentaje de interinos con tiempo de servicio supera el

90% del total de seleccionados, por lo que estos procedimientos, lejos de causar inquietud, deben ser vistos como una ocasión histórica para que la mayor parte de los interinos que prestan servicios en el sistema educativo público, accedan en los próximos años a la forma más plena de estabilidad laboral que se contempla en la legislación: la condición de funcionario de carrera.

Desde ANPE creemos que la única estabilidad definitiva y auténtica es el acceso del interino a la condición de funcionario de carrera, tal y como se demostró en los años de crisis económica en los que se perdieron miles de empleos en el ámbito de la enseñanza pública. Y ello se potencia precisamente a través de ofertas masivas de empleo, como siempre hemos defendido desde ANPE. |

Accede a la información sobre plazas convocadas actualizada



PLAZAS ofertadas



PLAZAS OPOSICIONES 2025

CC.AA.	Profesores de Enseñanza Secundaria (0590)	Profesores de Escuela Oficial de Idiomas (0592)	Catedráticos de Música y Artes Escénicas (0593)	Profesores de Música y Artes escénicas (0594)	Profesores de Artes Plásticas y Diseño (0595)	Maestros de Taller (0596)	Profesores especialistas en sectores singulares de FP (0598)	Maestros (0597)	Inspectores de educación (0511)
Andalucía	3276	32	774	99				4401	
Aragón	988	14			5		11		
Asturias	695	13	0	4	0	0	58	Sin publicar	Sin publicar
Baleares	Sin publicar	Sin publicar	Sin publicar	Sin publicar	Sin publicar	Sin publicar	Sin publicar	Sin publicar	Sin publicar
Canarias	981						8	330	
Cantabria	80 (Provisional)	1 (Provisional)					4 (Provisional)	376	
Castilla La Mancha	783						12		
Castilla León	Publicadas (575)	Publicadas (11)	No publicadas	No publicadas	No publicadas	No publicadas	Publicadas (33)	787	Sin publicar (32)
Cataluña	495								
Ceuta	54 (provisional)	2 (provisional)						62 (provisional)	2
Com. Valenciana	1590	6	0	2	2	0	7	0	0
Extremadura	262 (provisional)	17 (provisional)							
Galicia	1148 (918 de ingreso y 230 de paso del A2 al A1)						80	426	10
La Rioja	243						5		
Madrid	1877 (Provisional)	28 (Provisional)	15	18 (Provisional)	29 (Provisional)	5 (Provisional)	15 (Provisional)		
Melilla	74 (Provisional)	4 (Provisional)	-	3 (Provisional)	3 (Provisional)	1 (provisional)	5 (provisional)	62 (provisional)	4
Murcia	1516	4	10	22	2	0	51	0	5
Navarra	414	5					54		
País Vasco	1238						30		



cursosanpe.es

Oferta formativa curso 2024/2025

CURSOS DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO

- ▶ Tutorizados y 100% online
- ▶ Acceso 24/7 al campus virtual
- ▶ Baremables en sexenios, oposiciones, concursos de traslados, bolsas de trabajo y listas de interinos.
- ▶ ¡Nueva oferta reconocida por el MEFPD 2025! Casos prácticos en la gestión de conflictos en el aula, Atención educativa en el aula hospitalaria y el nuevo curso: La motivación en el aula.
- ▶ Y además, con Nebrija: Impresión 3D, Open Office, Scratch, Internet como instrumento educativo, vídeo educativo, Inteligencia Artificial para fomentar el pensamiento crítico, aprendizaje colaborativo con blogs...
- ▶ Precios reducidos para afiliados

CURSOS DE IDIOMAS

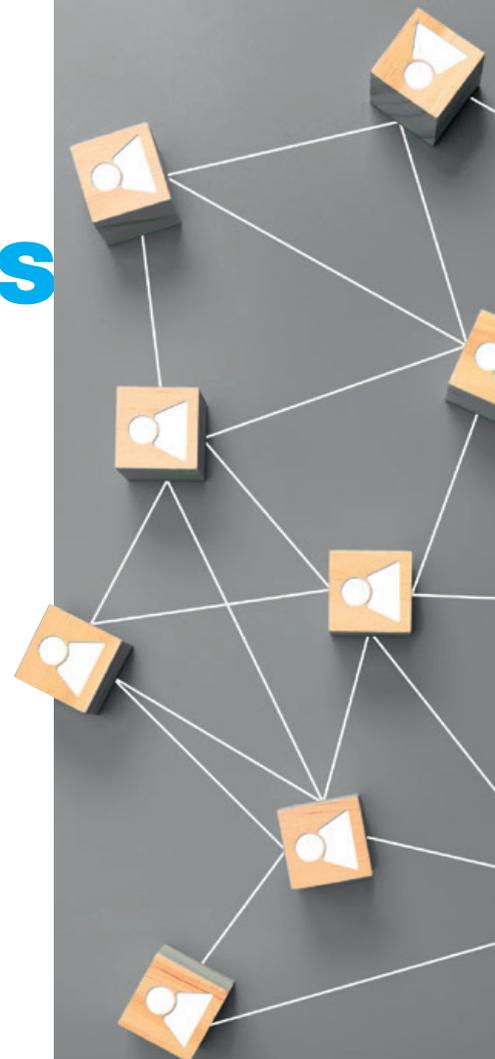
- ▶ Intensivos online para certificar nivel B2/C1 con Pearson Test of English (PTE)
- ▶ Cursos de Francés para certificar B2 y C1.
- ▶ Cursos de formación tutorizados y pruebas de nivel para certificar B1, B2, C1 y C2 con la UNED-CUID en diferentes idiomas
- ▶ Matrícula reducida para afiliados

FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES

- ▶ Fundación Telefónica: Cursos sobre metodologías didácticas, innovación educativa, habilidades digitales, programación y robótica, valores en la era digital...
- ▶ Fundación CODE: Programación y pensamiento computacional, talleres La Hora del Código...

Convenios con Universidades

- ▶ Descuentos para afiliados en titulaciones y segundas titulaciones de Grado, Máster, Postgrado, Doctorado, Formación Profesional, Títulos Propios, Idiomas...
- ▶ Universidad Isabel I, Universidad Europea, Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), Universidad Nebrija, UDIMA, Universidad Francisco de Vitoria, UNED, Universidad Pontificia de Salamanca, Universidad Europea Miguel de Cervantes, UOC, Escuela de Negocios y Dirección, Universidad Internacional de Valencia.



ANPE actualiza su logo del Defensor del Profesor y continúa con su compromiso de ayuda al docente respecto a los problemas de convivencia escolar.



Salud Mental de los docentes en relación al contexto laboral

“Estas altas demandas constantes y sin recursos adecuados generan estrés y agotamiento, mientras que las bajas demandas prolongadas pueden causar aburrimiento y pérdida de motivación.”

ENLACE AL
DECÁLOGO
 de salud mental



LOS riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos característicos del entorno laboral que, en combinación con otros factores organizacionales, sociales y personales tienen la capacidad de afectar negativamente el bienestar psicológico, físico y social del docente.

Desde el servicio del defensor del profesor observamos cómo estos factores son determinantes a la hora de relacionar problemas de convivencia en los centros con altas dosis de estrés y ansiedad. Para ello, solemos usar el modelo **Demanda-Control-Apoyo social** de Karasek para analizar la relación del entorno de trabajo con el desarrollo de enfermedades asociadas a la salud mental. Teniendo este modelo como base, debemos analizar tres variables: demanda psicológica del puesto de trabajo, grado de control de las situaciones y apoyo social.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS: Lo que conocemos como exigencias inherentes al puesto de trabajo. Entre las que podemos resaltar: programaciones, evaluaciones, atención a familias, nuevas metodologías, burocracia. Estas altas demandas constantes y sin recursos adecuados generan estrés y agotamiento, mientras que las bajas demandas prolongadas pueden causar aburrimiento y pérdida de motivación.

GRADO DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO: La capacidad del docente para

influir en cómo se realizan las tareas, incluyendo la toma de decisiones y la flexibilidad para adaptar el trabajo a sus preferencias y habilidades. Un alto control sería decidir el ritmo y las estrategias para trabajar con alumnado con diferentes necesidades, poder gestionar la disciplina en clase, etc. Mientras que un bajo control sería trabajar con ratios altas y alumnado diverso.

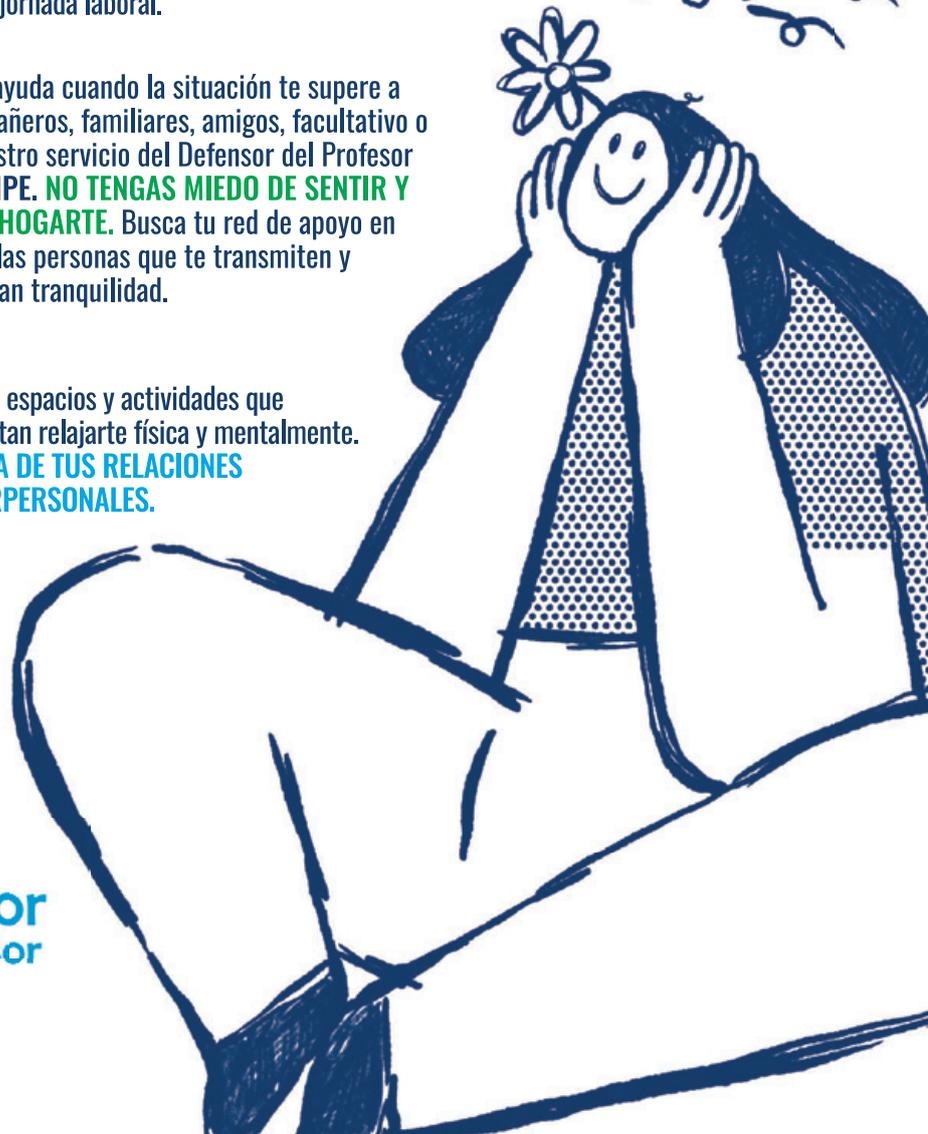
Un control alto permite afrontar demandas altas de manera efectiva lo que reduce el estrés, por el contrario, un bajo control agrava la percepción de sobrecarga, el docente se siente sin herramientas para gestionar sus responsabilidades.

APOYO SOCIAL: El respaldo emocional que un docente recibe de compañeros/as, superiores o familias. Un alto apoyo sería recibir ayuda de otros profesionales para abordar problemas disciplinarios, contar con un equipo directivo que escucha y valida tus preocupaciones, etc. Mientras que un bajo apoyo sería la falta de respaldo del equipo directivo, falta de reconocimiento por el esfuerzo extra, ausencia de espacios para expresar inquietudes, etc.

Es imprescindible que se establezca un plan de mejora de las condiciones laborales de los docentes para fortalecer la profesión y evitar el alto índice de enfermedades relacionadas con la salud mental en el colectivo. **I**

Decálogo de Salud Mental del profesor

- 1. APRENDE A IDENTIFICAR** sentimientos y emociones, para así gestionarlos y saber comunicarlos.
- 2.** Utiliza un lenguaje respetuoso y apropiado, propiciando así una **COMUNICACIÓN ASERTIVA**.
- 3. CONOCE TUS FORTALEZAS Y POTENCIALIDADES**, así como tus limitaciones, siendo consciente de hasta dónde puedes llegar. No seas muy severo contigo mismo ante situaciones que te limiten.
- 4.** Adapta la práctica diaria a las actividades y metodologías con las que disfrutes, manteniendo la ilusión por la innovación. **PON AFECTO Y ENERGÍA** a cada tarea que emprendes en tu ámbito profesional.
- 5. RELACIONATE** con tus compañeros y con el resto de la comunidad educativa y fomenta el trabajo en grupo y la coordinación.
- 6. CUIDA TU SALUD FÍSICA, ALIMENTACIÓN Y DESCANSO.** Mantén la mente activa con pensamientos positivos. Conserva tus rutinas y disfruta de tu tiempo de ocio. Busca alguna actividad que te haga desconectar de tu jornada laboral.
- 7. SÉ FLEXIBLE CON LOS CONTRATIEMPOS** y aborda los problemas a medida que vayan surgiendo. Busca soluciones desde diferentes perspectivas, intentando resolver los imprevistos conforme vayan apareciendo.
- 8.** Pide ayuda cuando la situación te supere a compañeros, familiares, amigos, facultativo o a nuestro servicio del Defensor del Profesor de ANPE. **NO TENGAS MIEDO DE SENTIR Y DESAHOGARTE.** Busca tu red de apoyo en aquellas personas que te transmiten y generan tranquilidad.
- 9. VALORA POSITIVAMENTE LAS COSAS BUENAS** que tenemos en la vida, dando relevancia a las pequeñas cosas de nuestro entorno inmediato. Sé consciente de la importancia de la labor docente que desempeñamos diariamente en el aula.
- 10.** Busca espacios y actividades que permitan relajarte física y mentalmente. **CUIDA DE TUS RELACIONES INTERPERSONALES.**



La cuadratura del círculo sindical

Dante Alighieri, en su *Divina comedia*, mencionaba la cuadratura del círculo como un enigma que escapa a la comprensión humana.

ALGO similar ocurre cuando intentamos encontrar coherencia en ciertas políticas sindicales, en las que las paradojas y contradicciones pueden rivalizar con las reflexiones filosóficas más intrincadas.

Pensemos en aquellos que han perfeccionado el arte de la desconocatoria exprés. Anuncian una huelga en tono épico, cual Mayo del 68, para luego desconvocarla con la misma rapidez sin que haya ocurrido nada relevante que no se supiera cuando se convocó. Eso sí, se apresuran a presentar el desenlace como un éxito sin precedentes gracias al conejo salido de su propia chistera verde. Mientras docentes y empleados públicos intentan descifrar en qué momento exacto su indignación se disipó, los promotores del movimiento ya se felicitan a sí mismos en redes sociales, proclamando logros que, paradójicamente, ellos mismos reconocieron como pendientes. Y es que, cuando se acercan las elecciones sindicales, se multiplican las profecías de desastre seguidas de soluciones milagrosas, porque la gallina de los huevos de oro siempre merece ser atendida, aunque esta vez no haya elecciones a la vista.

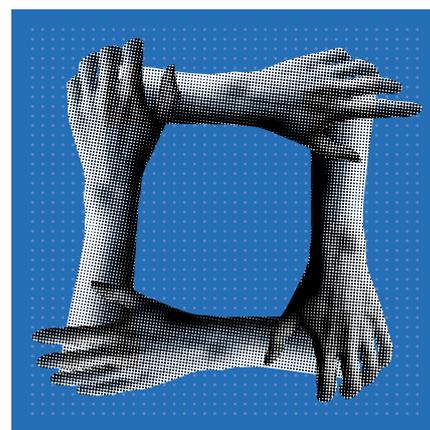
Pero si esto ya es peculiar, no menos llamativo es el equilibrio milimétrico de ciertos sindicatos, que tan pronto se centran en la defensa de los funcionarios como en la de toda la clase trabajadora, y viceversa, según el momento y las circunstancias, esos compañeros de viaje siempre oportunos y estratégicos,

cuya retórica sinuosa hace difícil distinguir una postura clara. Defienden y no defienden, reclaman y matizan, apoyan y rectifican en una pirueta discursiva que haría las delicias de Mario Moreno. Hoy protestan por MUFACE, mañana sugieren que la Seguridad Social podría ser la alternativa viable, y pasado mañana quizás prefieran dejar el debate abierto o decir justo lo contrario.

“Cuando se acercan las elecciones sindicales, se multiplican las profecías de desastre seguidas de soluciones milagrosas”

Todo esto solo genera una confusión permanente, como ocurrió con la estabilización: que si las plazas preceden a los trabajadores o viceversa, o, dependiendo de lo que salga, lo uno y lo otro o ninguno. Un dilema que recuerda la clásica disyuntiva entre el huevo y la gallina, que, dependiendo de la perspectiva del momento, conviene que tenga plumas o cáscara.

Y, mientras todo esto sucede, en un silencio ensordecedor, los precios siguen subiendo, los salarios perdiendo poder



adquisitivo, el empleo precarizándose y los impuestos creciendo sin freno. Basta con revisar el *ticket* de la compra, la factura del gas o de la luz, o el coste de un vehículo eléctrico para comprobarlo. Pero si durante ese silencio autoimpuesto hay que hacer ruido, siempre se puede encontrar un motivo conveniente para rendir pleitesía debida.

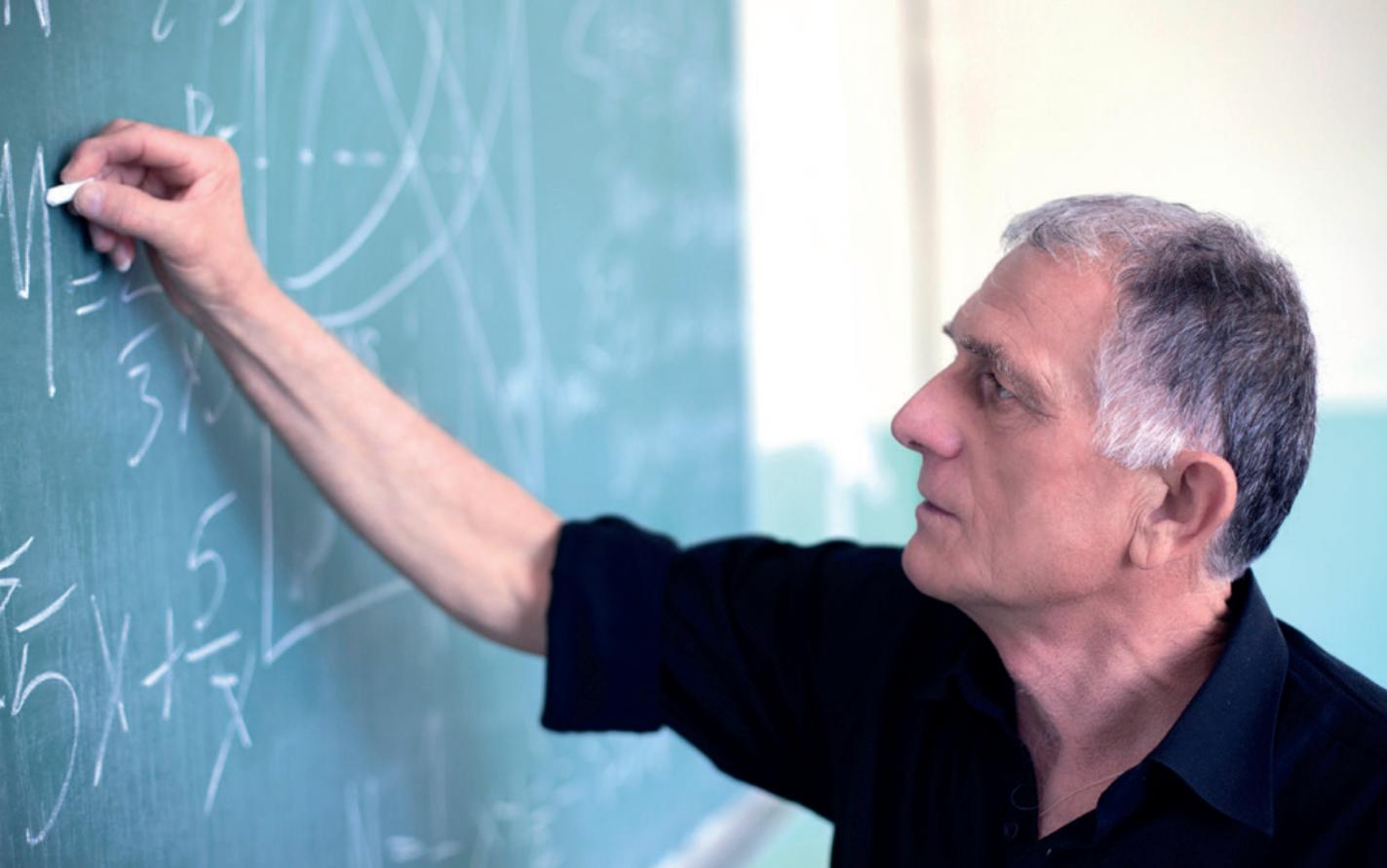
En definitiva, el panorama sindical se asemeja a una tragicomedia en la que algunos sindicatos tradicionales defienden lo que no defienden, protestan contra lo que firman y desconvocan huelgas que convocaron con grandes discursos.

El problema no es que nos metan a todos en el mismo saco, sino que, quienes lo hacen, solo conocen a unos pocos. Sin embargo, más allá de este sindicalismo de manual, existe otra forma de representación, nacida de la realidad de nuestros centros educativos y de los propios profesionales. Y ese, permítanme decirlo, sí que tiene clase. ■



Saturnino Acosta García

Presidente de ANPE Cáceres



Guía de Pensiones 2025

Tanto las pensiones contributivas de la Seguridad Social como las del Régimen de Clases Pasivas se revalorizan un 2,8% en 2025. Pensión máxima: 3.267,60 euros al mes o 45.746,40 euros al año.

Tipos de jubilación para docentes:

- **Jubilación de Clases Pasivas:** para aquellos funcionarios de carrera que accedieron a la función pública con anterioridad al año 2011.
- **Jubilación de la Seguridad Social:** para el resto de los docentes, tanto funcionarios interinos como de carrera desde 2011, y profesorado de religión.

¿Cuándo puedo jubilarme?

- **Clases Pasivas:** Se declara de oficio al cumplir **65 años**, y se requiere un periodo mínimo de cotización de 15 años.
- **Seguridad Social:** En 2025, el requisito de edad es de **66 años y 8 meses**, que se reducirán a 65 años cuando se acrediten 38 años de cotización y 3 meses, y se requiere un periodo mínimo de cotización de 15 años, dos de los cuales deberán estar comprendidos dentro de los 15 años anteriores.

¿Puedo jubilarme antes?

- **Clases Pasivas:** la edad mínima son **60 años** y 30 años cotizados, los últimos 5 años en el régimen de Clases Pasivas.
- **Seguridad Social:** la edad mínima en 2025 son **64 años y 8 meses**, y un periodo de cotización de 35 años. Se aplicarán unos coeficientes reductores.

Consulta la
tabla de pensiones
Clases Pasivas:



¿Puedo seguir trabajando después de los 65 años?

Tanto en **Clases Pasivas** como en la **Seguridad Social**, cuando se acceda a una edad superior a los 65 años –siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización de quince años–, se reconocerá al interesado, por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un **complemento económico**. Esta posibilidad de trabajar una vez superada la edad de jubilación, dependerá de cada Comunidad Autónoma.

¿Cuánto voy a cobrar?

- **Clases Pasivas:** la cuantía de la pensión ordinaria se determina aplicando al haber regulador que corresponda, en función del cuerpo de pertenencia del funcionario, un porcentaje, según el número de años completos de servicios. Con 35 años de servicios en un cuerpo se alcanza el 100% del haber regulador. No obstante, existe un límite máximo anual para las pensiones públicas, que en 2025 se ha fijado en **45.746,40 euros al año (3.267,60 euros al mes)**, por lo que un funcionario A1 conseguirá prácticamente el tope de jubilación con 32 años de servicios (ver tabla de pensiones).
- **Seguridad Social:** la cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando a la base reguladora un porcentaje en función de los años cotizados. El porcentaje se establece en el 50% a los 15 años y aumenta por meses de cotización hasta llegar al 100% a la edad de jubilación. **La base reguladora** de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Derecho de las familias monoparentales a acumular el permiso por nacimiento y el permiso por lactancia

La Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía es la primera en actualizar la normativa

El artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), que regula los permisos por nacimiento para la madre biológica y el otro progenitor, no se refiere expresamente a los permisos de las familias monoparentales. Solo en el supuesto de que la situación de familia monoparental sea provocada por el fallecimiento de la madre se establece la suma de los permisos.

Recientemente, el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional se han pronunciado indicando que no puede existir discriminación entre menores nacidos en el seno de familias biparentales y menores nacidos en el seno de familias monoparentales, y que, por lo tanto, el artículo 49 del TRLEBEP debe ser interpretado, para las familias monoparentales, en el sentido de acumular el permiso que en el supuesto de familias biparentales correspondería al otro progenitor (10 semanas más, pues se excluyen las 6 semanas obligatorias posteriores al parto que disfrutaban conjuntamente ambos progenitores).

“
No puede existir discriminación entre menores nacidos en el seno de familias biparentales y menores nacidos en el seno de familias monoparentales





En relación al permiso por lactancia, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en Sentencia de 21 de noviembre de 2024, se refiere a dicho permiso en el mismo sentido, reproduciendo los argumentos del Tribunal Supremo para el permiso por nacimiento.

Por este motivo, la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía ha dictado una instrucción que regula la posibilidad de acumular el permiso por nacimiento y el permiso por lactancia en el supuesto de familias monoparentales.

ANPE espera que esta postura de la Administración educativa de Andalucía se extienda al resto de administraciones educativas, de forma que se evite la necesidad de recurrir judicialmente.

¿Pueden los funcionarios públicos docentes compatibilizar la pensión con un trabajo?

Cumpliendo unos requisitos específicos podría compatibilizarse el ejercicio de una actividad laboral con el cobro de la pensión de jubilación o retiro.

El primero es que no se trate de un puesto de trabajo o alto cargo del sector público. Esto significa que los docentes que acceden a la jubilación pueden ejercer una actividad por cuenta propia o ajena; mientras no se trate de una plaza en la Administración pública. Es decir, no pueden seguir ejerciendo su profesión de docente en la enseñanza pública, pero sí otra actividad que dé lugar a su inclusión en un régimen público de la Seguridad Social.

Podrá hacerse, siempre y cuando se haya accedido a la pensión un año después de haber cumplido la edad para la jubilación ordinaria que corresponda, o la jubilación forzosa a los 65 años, esto es, a partir de los 66 años como mínimo.

En función del número de años que se demore el acceso a la jubilación, el porcentaje de la pensión inicial que se cobrará se incrementa desde un 45% hasta el 100%.

Esta nueva regulación establecida por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, incentiva la demora de la jubilación.

ANPE sigue insistiendo en la necesidad de la aprobación de un Estatuto de la función pública docente no universitaria que regule la profesión docente de principio a fin. Y en ese final debe existir la posibilidad de que el profesorado pueda elegir como desvincularse del ejercicio de su profesión en función de su edad y sus circunstancias personales. Esto contribuirá al objetivo de mejorar el sistema educativo mediante el rejuvenecimiento generacional progresivo, garantizando la transferencia de conocimientos y experiencia entre las diferentes generaciones. ■



ANPE sigue insistiendo en la necesidad de la aprobación de un Estatuto de la función pública docente no universitaria que regule la profesión docente de principio a fin





ANPE Albacete estuvo junto al IES “Sierra del Segura” de Elche de la Sierra en el estreno del Aula de Emprendimiento

El Instituto de Enseñanza Secundaria “Sierra del Segura”, de Elche de la Sierra, puso en marcha el Aula de Emprendimiento. Un novedoso recurso formativo para que los alumnos y las alumnas puedan desarrollar competencias empresariales esenciales, así como otras capacidades relacionadas con la creatividad, la gestión de recursos, la comunicación efectiva, la toma de decisiones o la resiliencia. “Un verdadero laboratorio de ideas”, tal y como han comentado los impulsores de este proyecto.

ANPE estuvo al lado del equipo directivo y del profesorado del centro en el acto de inauguración que también contó con la presencia de alumnado, concejales del Ayuntamiento, expertos en Formación Profesional, el servicio de inspección de la Delegación de Educación, coordinadores de las Aulas de Emprendimiento de Caudete y Almansa y profesionales de la Subdelegación de Defensa.

“Aquí, nuestros jóvenes podrán colaborar con expertos, presentar sus proyectos y, por supuesto, encontrar apoyo en su proceso de formación”

Durante la presentación del proyecto, la directora del IES “Sierra del Segura”, Beatriz Fernández Jiménez, destacó que “este espacio no solo representará un salto en la formación de nuestros estudiantes, sino también un motor de innovación, creatividad y desarrollo para nuestro centro; una herramienta fundamental para fomentar la cultura emprendedora y prepararlos para los retos que plantea el futuro”.

“Aquí, nuestros jóvenes podrán colaborar con expertos, presentar sus proyectos y, por supuesto, encontrar apoyo en su proceso de formación; estoy convencida de que esta aula fomentará el espíritu emprendedor ya que el emprendimiento no es solo una carrera, es una mentalidad, un enfoque que permita a nuestros

estudiantes visualizar oportunidades donde otros ven obstáculos”, concluyó Fernández Jiménez.

Para la consecución de esta Aula de Emprendimiento, se ha contado con la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su línea de impulsar a la Formación Profesional. Una cooperación entre la administración europea y la Consejería de Educación para dotar de nuevas oportunidades a los centros públicos de la región. En este caso el IES “Sierra del Segura”, dispondrá de 15.000 euros de ayuda para los próximos tres años.

Este nuevo espacio se ha adecuado tras unas labores de reforma e instalación eléctrica. Igualmente se está dotando de tecnología proveniente de otros proyectos como el de Capacitación Digital o el de Innovación de alfombras de serrín, Escuela 4.0... como pantallas, grabadoras, ordenadores o gafas virtuales 3D, y próximamente se incorporará un sistema de croma de video y un kit de robótica.

Para ANPE, el Aula de Emprendimiento del Instituto de Enseñanza “Sierra del Segura” de Elche de la Sierra se está convirtiendo en un motor de innovación y creatividad. Señas de identidad de un centro educativo público que basa parte de su metodología en el uso de las nuevas tecnologías para una formación óptima de los alumnos y que, en definitiva, los futuros profesionales generen proyectos de gran impacto para la sociedad. ■

Emprendedor y especialista en empleados digitales. Tras su paso por varias empresas tecnológicas, ha fundado CloneByMe.



Foto: José Cánovas

¿Qué es CloneByMe?

Es una plataforma en la que los profesores pueden crear y entrenar agentes de Inteligencia Artificial. Estamos incluyendo una inteligencia artificial que no da la respuesta al estudiante, sino que le guía hacia ella, como haría cualquier profesor, pero disponible a todas horas.

Es una de nuestras preocupaciones como docentes, el sedentarismo cognitivo...

Sí, la idea no es rechazar la IA, sino usarla bien. Queremos evitar el des-

plazamiento del esfuerzo cognitivo, es decir, que los alumnos no razonen, especialmente en edades tempranas, y opten por el atajo de copiar y pegar.

¿Cómo funciona el proceso una vez que entramos en vuestra página?

Puedes crear tu propio agente de inteligencia artificial. Sólo tienes que adjuntar información para entrenarlo, decirle qué debe hacer e integrarlo en tu aula.

Imaginemos que le damos la programación de nuestro curso o parte del temario...

En ese caso, tus alumnos podrían preguntar a tu agente, por ejemplo, con qué criterios se va a evaluar la tercera evaluación o qué temas se verán en la segunda.

¿Y si no responde según nuestro criterio?

Lo puedes ajustar en el panel de instrucciones con tus propias palabras. Puedes elegir su estilo, personalizar los colores del texto, añadir preguntar frecuentes,

incluso ponerle tu propia voz. Además, el avatar puede tener un texto de bienvenida o preguntas predefinidas.

¿Por qué un avatar?

El proyecto nació de la idea de una persona que quería digitalizarse. Al final, evolucionamos hacia otros caminos pero con esa diferenciación. Estamos trabajando para que sean más empáticos y puedan hacer gestos. Incluso estamos considerando un proyecto de lenguaje de signos con una universidad.

¿Nos sustituirán algún día por avatares?

Creo que la IA no viene a sustituirnos, sino a complementarnos como un copiloto. Al principio, parece muy buena, pero trabajando con ella te das cuenta de sus limitaciones. Entrenamos a la máquina, y ella crea bajo esa información. No se va a salir de unos patrones probabilísticos más allá de lo que ya le hemos dado. |



Creo que la IA no viene a sustituirnos, sino a complementarnos como un copiloto. Tiene sus limitaciones, el ser humano siempre es superior



Carlos Fernández-Alameda

Delegado de ANPE Nacional

Andalucía

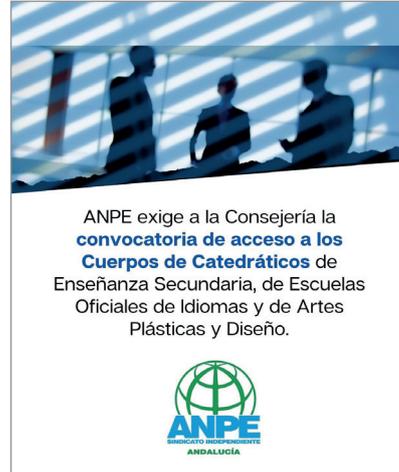


ANPE-Andalucía exige la convocatoria de acceso a todos los cuerpos de catedráticos

En el seno de la Mesa Sectorial, ANPE ha exigido a la Consejería de Desarrollo Educativo y FP, la convocatoria de los procedimientos que permitan acceder al profesorado de Enseñanza Secundaria, de Escuelas Oficiales de Idiomas, y de Artes Plásticas y Diseño, a sus correspondientes cuerpos de Catedráticos.

La Disposición Adicional Duodécima de la LOE contempla la posibilidad de convocar concursos de méritos de acceso, en los que se deben valorar, entre otros méritos, los relacionados con la actualización científico-didáctica o la participación en proyectos educativos.

ANPE confía en la apertura de un próximo proceso negociador que permita el desarrollo profesional de estos docentes, tal y como ya se ha acometido en otras comunidades autónomas. **I**



Y además...

- Orden de actuación de aspirantes en las oposiciones 2025
- Disfrute de permisos relacionados con el nacimiento por personal docente de familia monoparental.
- Reivindicaciones de ANPE-Andalucía en Formación Profesional.

Aragón

ANPE denuncia el insuficiente Acuerdo de Condiciones Laborales



El Acuerdo de Mesa Sectorial publicado en BOA 12/12/2024, consolida en Aragón la discriminación de los docentes más precarizados, renunciando a su defensa. ANPE Aragón es contrario a un Acuerdo que excluye a los docentes interinos, sin garantías de que cobren el verano en un contexto de incertidumbre presupuestaria, al tiempo que posterga e ignora a los profesores de Formación Profesional aragoneses (PTFP y Especialistas en Sectores Singulares).

ANPE ha denunciado las trampas y ambigüedades del Acuerdo DGA-CSIF que además hurta todo avance en materia de conciliación, itinerancias, remuneración a los programas o reducción de burocracia. **I**



Y además...

- ANPE contra la externalización de la gestión del absentismo en Aragón.
- Éxito de la formación en Salud Mental y Autocuidado en docentes para afiliados.
- Oposiciones 2025. ANPE Aragón organiza Reuniones Informativas Online.

ANPE denuncia recorte de plazas docentes en Asturias



Hemos expresado un fuerte rechazo a la propuesta de la Consejería de Educación para la Oferta de Empleo Público de 2024 al ofertar solo 324 plazas para Maestros, cuando podrían ser 514. A

pesar de la alta tasa de interinidad en la enseñanza pública asturiana, se reducirán drásticamente las plazas docentes. Además, se desviarán plazas a otros cuerpos, perjudicando así la estabilidad de las plantillas docentes.

ANPE exige mantener las 514 plazas iniciales y reclama una OEP justa que garantice la calidad educativa y reduzca la precariedad laboral en las aulas asturianas. Esta situación perjudica gravemente al sistema educativo en general.

Denunciamos un recorte encubierto de plantilla docente y exigimos a la Administración que reconsidere su propuesta. |

Y además...

- ANPE rechaza la propuesta de Oferta de Empleo Público 2024 para el cuerpo de Maestros en Asturias.
- Carta a Barbón presidente del Principado de Asturias sobre MUFACE.
- ANPE pide la inmediata retirada de la instrucción que regula la administración de medicamentos por parte de los docentes.
- Educación desvía plazas docentes a otros cuerpos en la OEP 2024.

Baleares

ANPE reclama una subida superior al 5% para los docentes de Baleares

Tras los recortes estatales de 2010, el salario de los docentes no se ha recuperado y la carestía de la vida en Baleares no deja de crecer. Por ello, reivindicamos una subida salarial de más del 5% a causa de la minoración del 2,9% en 2020/2021 (sólo en las Islas); el aumento del IPC, que el pasado año fue de un 2,8%; y el incremento pendiente del 0,5% (previsto para abril). Desde ANPE solicitamos el pago de los atrasos pendientes, y nos mostraremos flexibles a la hora de negociar para que estas retribuciones no supongan nuevos recortes en Educación, ni la congelación de los pactos que



se están desarrollando, tales como el 'Acord Marc' y el acuerdo por la insularidad. |

Y además...

- ANPE exige a Educación que asuma la gestión de los ATEs.
- ANPE pide que los nuevos currículos no supongan perder docentes.
- El sindicato reclama y consigue volver a la adjudicación de verano.
- Recopilamos 1.000 firmas para pedir la igualdad entre interinos y funcionarios.

ANPE se reúne con el consejero de Educación

Una representación de ANPE Canarias se reunió recientemente con el consejero de Educación, Poli Suárez, y varios miembros de su equipo para abordar algunas de las principales urgencias de la enseñanza pública de las Islas.

En la reunión destacamos la importancia de que la atención al alumnado con NEE (discapacidad, TEA o TGC) u otras necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) cuente con recursos suficientes. Solicitamos al consejero mayor dotación de auxiliares educativos y maestros de apoyo a las NEAE en los centros, así como que se agilicen las sustituciones cuando se producen bajas.



Además, insistimos en que se negocie un plan de disminución de ratios a varios años que contemple mayores reducciones cuantos más alumnos con NEAE haya en el aula. ■

Y además...

- ANPE considera los presupuestos de 2025 una oportunidad perdida.
- ANPE Canarias concreta sus prioridades en los consejos sindicales.
- ANPE mantiene un encuentro con la Diputada del Común.
- La próxima convocatoria de oposiciones incluirá 49 especialidades.

Cantabria

Negociación retributiva: ¿voluntad de acuerdo? ¡Cambien la propuesta!

Por fin llegó la propuesta exigida mediante movilizaciones, encierros y otras acciones de protesta.

Vemos positivo el inicio de la negociación, pero la propuesta es insuficiente para satisfacer las expectativas de los docentes:

- Ridículo incremento lineal: Se ofrece lo acordado en 2011, 30 € mensuales a partir de septiembre de 2025 y otros 30 € en 2026 y 2027, sujeto a la disponibilidad presupuestaria.
- Complemento de especial dificultad: La atención a los centros de especial dificultad debe tratarse específicamente y no en un acuerdo salarial.
- Componente por asistencia, 240 € anuales. Es una medida inaceptable, supone que los



docentes faltan al trabajo sin causa justificada y que los médicos conceden bajas innecesarias. ■

Y además...

- ANPE gana el recurso sobre el permiso por deber inexcusable.
- Reducción de ratios. Es el momento.

Castilla-La Mancha

ANPE avanza más medidas del acuerdo de mejoras

La comisión de seguimiento del Acuerdo de Mejoras firmado por ANPE y UGT celebra la reducción del horario lectivo del profesorado del Cuerpo de Maestros a 23 horas para el curso 2025-26 y a 18 horas para Enseñanzas Medias para el curso 2026-27.

La comisión ha analizado el grado de cumplimiento de las medidas más destacadas: reducción del horario lectivo y de las ratios, adjudicaciones a la carta y amplias ofertas de empleo público, entre otras.

Además, **comienza la negociación para concretar más medidas complementarias**: reducción del horario lectivo para docentes mayores de 55 años; mejora de las estrategias de inclusión edu-



cativa; dotación de apoyos de Educación Infantil; reducción de ratios en Enseñanza Secundaria; y avanzar en el plan de reducción de la burocracia, entre otras propuestas. |

Y además...

- Informe del Defensor del Profesor en Castilla-La Mancha del curso 2023/2024.

Castilla y León

Es hora de mejorar nuestros salarios

ANPE denunció que, desde el acuerdo firmado en 2006, en el que se logró un incremento retributivo de carácter lineal en el complemento autonómico, la Administración de Castilla y León se ha limitado a aplicar los incrementos retributivos recogidos en los Presupuestos Generales del Estado. Como consecuencia de esto, los docentes estamos viendo continuamente lastradas nuestras condiciones retributivas ante el avance imparable del IPC y las insuficientes subidas salariales, que no nos permiten recuperar la enorme pérdida de poder adquisitivo acumulada todos estos años. |



Y además...

- Gala del Docente de ANPE-Salamanca.
- Entrega de los premios del XII Concurso de Innovareawork.

Cataluña



Solo 16.700 plazas en el concurso de traslados en Cataluña

El Departamento de Educación de Cataluña pretende congelar miles de plazas en el concurso de traslados y solo ofrecer 16.700 de las más de 35.000 vacantes estructurales. Además, la práctica del *perfilado* permite reservar unas 10.000 plazas para perfiles específicos, excluyéndolas del concurso.

Desde ANPE Cataluña exigimos que se oferten al menos 35.000 plazas, garantizando los derechos del profesorado. Es hora de que el Departamento escuche a la comunidad docente y elimine prácticas injustas, asegurando un sistema educativo equitativo y de calidad que valore la labor de los docentes. ■



Y además...

- ANPE denuncia la falta de planificación en el currículo de Bachillerato.
- Regularización de estadios docentes: tarde y mal.

Ceuta

Compromisos verbales y avances en la negociación con el Ministerio



El 21 de enero, ANPE-Ceuta y el resto de sindicatos de la Permanente se reunieron con el sub-

secretario del MEFPD, la subdirectora general de Personal y la titular del Gabinete Técnico.

Se trató el establecimiento de un concursillo y un reglamento de funcionamiento para el grupo de trabajo, el incremento de las aulas específicas y el personal de atención a la diversidad, y la actualización de complementos.

ANPE reiteró la petición de una mesa de negociación para Ceuta, la actualización de reglamentos y la creación de la necesaria normativa específica. El subsecretario aceptó modificar la orden de interinos, cuya errónea redacción actual va contra el espíritu de la norma. ■

Y además...

- Oferta de empleo público 2025.
- Movilizaciones por el convenio con MUFACE.
- Ponencia “Educación en la era de la IA”.

Comunidad Valenciana

ANPE rechaza la imposición de una disminución en las plantillas y exige seguridad jurídica

La Conselleria presentó a finales de enero un borrador de la que será la futura orden de plantillas, que incluye todas las etapas educativas y mantiene una dotación de personal similar a la del curso actual.

ANPE exigió que el punto de partida de la negociación debía ser que no haya ni un docente menos en los centros, que se abordase con detenimiento cada una de las etapas y que hubiese plenas garantías jurídicas.

Tras una primera toma de contacto, ya se ha informado por parte de la Administración de que habrá un incremento presupuestario que permitirá recuperar los más de 760 puestos que en principio se habían reducido este curso.



ANPE continuará defendiendo sus propuestas para mejorar las plantillas y dotar a los centros de los recursos que realmente necesitan. |

Extremadura

Negociación de una mejora salarial para los docentes extremeños

ANPE ha comenzado la negociación con la Consejería de Educación de una reivindicación histórica que desde el sindicato llevamos años demandando en Extremadura: la mejora salarial de los docentes extremeños para equipararnos al resto de las comunidades autónomas. Actualmente nos encontramos en el vagón de cola respecto a las retribuciones del resto de los docentes españoles, ya que en Extremadura llevamos 19 años sin subida salarial.



A pesar de que las posturas hasta el momento están alejadas, ANPE Extremadura seguirá negociando en las próximas semanas una equiparación salarial que no deje atrás a nuestro profesorado en relación a los docentes de otras comunidades, habida cuenta de que algunas de ellas están en proceso de tramitación de subidas salariales para reconocer el esfuerzo y dedicación que la sociedad actual y nuestras administraciones educativas nos demandan. |

Y además...

- Campaña 'Matricula a tus hijos en la enseñanza pública'.
- Procedimiento de adjudicaciones de interinos una vez iniciado el curso escolar.

ANPE y SATSE critican la falta de enfermeras en los centros

30
—
AUTONOMÍAS

Los sindicatos ANPE y SATSE reclaman que Galicia incorpore Enfermeras y Enfermeros en las plantillas de los centros educativos para informar y asistir sanitariamente a todos los escolares.

Ambas organizaciones coinciden en la importancia de que cada centro cuente con un profesional de Enfermería que pudiese atender de manera satisfactoria a los alumnos con necesidades sanitarias y a cualquier otro que lo requiriese.

Por este motivo, hace dos meses solicitaron una reunión con los responsables de las Consellerías



de Educación y de Sanidade, con el fin de exponerle los argumentos que justifican dicha necesidad. Sin embargo, la falta de interés por parte de la Administración es tal, que ni siquiera han respondido a la petición de esa reunión. |

Y además...

- **X Jornadas de ANPE Ourense: La salud mental en las aulas.**
- **Mesa Sectorial: Oferta de Empleo Público y Orden de convocatoria de oposiciones.**
- **ANPE denuncia la incorrecta aplicación del Acuerdo de Mejoras en lo relativo a la subida de la cuantía de sexenios y otros complementos.**

La Rioja

El acuerdo firmado optimiza la gestión educativa Compromiso y diálogo: claves para la mejora

La gestión educativa en La Rioja avanza gracias al acuerdo alcanzado a comienzo de curso, cuyo seguimiento constata el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Entre los avances más destacados se encuentra el refuerzo de personal y la reestructuración del servicio de recursos humanos, cambios que han agilizado la comunicación y gestión de la Administración educativa.

Asimismo, valoramos positivamente la atención y negociación en procesos clave para los docentes, como la planificación de plantillas y la convocatoria de oposiciones. Las mesas sectoriales celebradas han sido un espacio clave para el diálogo, en el que se han incorporado diversas propuestas de mejora planteadas por ANPE.



Este acuerdo representa un paso adelante en la optimización del sistema educativo riojano, consolidando una relación más eficaz entre las partes implicadas y garantizando una mejor respuesta a las necesidades del profesorado. |

Y además...

- **ANPE RIOJA apoya la creación de 76 plazas en la plantilla orgánica.**
- **Borrador del nuevo Decreto de Convivencia.**

Mesa Sectorial de Educación



ANPE y el resto de los sindicatos de la Mesa Sectorial de Educación trasladamos al director de Recursos Humanos, en la reunión celebrada el pasado 31 de enero, nuestro rechazo unánime al borrador

de acuerdo presentado el pasado 19 de diciembre. ANPE-Madrid y el resto de los sindicatos de la Mesa Sectorial de Educación, en la reunión celebrada el 31 de enero, trasladamos al director de Recursos Humanos, nuestro rechazo unánime al borrador de acuerdo presentado el 19 de diciembre. Consideramos que dicho acuerdo no introduce mejoras significativas para el cuerpo de Maestros y que la recuperación de las 18 horas lectivas para el resto de cuerpos se dilata en exceso.

Los sindicatos de la mesa hemos insistido en la necesidad de reducir las horas lectivas, así como de dotar a los centros de mayores recursos mediante un incremento de cupos para apoyos y atención a la diversidad. ■

Y además...

- Mesa Sectorial. Oposiciones 2025. Distribución de plazas
- Borrador del calendario escolar 2025-2026.
- Carta a la presidenta de la Comunidad de Madrid.
- Madrid presentó en el Pleno cinco propuestas de mejora del sistema educativo.

Melilla

Balance del panorama educativo en 2024

ANPE Melilla realiza un balance del primer trimestre del curso señalando la persistencia de problemas educativos sin resolver. Las principales preocupaciones destacan: la falta de reuniones del grupo de trabajo con el Ministerio, retrasos en el programa PROA+, incertidumbre sobre las oposiciones de 2025, y la problemática de MUFACE que afecta a miles de funcionarios. Además, persisten reivindicaciones como altas ratios en secundaria, excesiva burocracia, necesidad de mejorar la climatización en aulas y la implementación de una Carrera Profesional Docente. Expresamos nuestro compromiso de seguir luchando por mejorar las condiciones laborales del profesorado y la calidad educativa en la ciudad, esperando que en 2025 se prioricen estas cuestiones. ■



Y además...

- ANPE Melilla se une a la concentración en defensa de MUFACE.
- ANPE Melilla exige claridad inmediata sobre las oposiciones en 2025.

Doble permiso maternal para una docente monoparental

32
AUTONOMÍAS

Éxito judicial de la asesoría jurídica de ANPE: una madre docente de familia monoparental podrá disfrutar 32 semanas de maternidad para la crianza de su bebé.

ANPE celebra un importante avance judicial en la lucha por los derechos laborales de las familias monoparentales. El pasado 21 de enero de 2025, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia dictó un auto en el que estima una demanda presentada por una afiliada de ANPE, madre de familia monoparental, que fue asistida por nuestra asesoría jurídica, consiguiendo el disfrute del permiso previsto a favor del progenitor diferente de la madre biológica por un plazo de 16 semanas.



ANPE exige a la Consejería de Educación que reconozca este derecho a todas las docentes en situación de familia monoparental, sin necesidad de que reclamen judicialmente la ampliación de la maternidad acogidos a la igualdad en el permiso maternal. ■

Y además...

- ANPE Murcia celebra su Gala del Docente 2025.
- Ratio histórica en las próximas oposiciones docentes.

País Vasco

Se ha presentado el informe de las ‘Evaluaciones Diagnósticas’ 2023 y 2024

La evaluación de 2023 corresponde a la mitad de etapa de cada ciclo educativo (4º de Primaria y 2º de ESO) y la 2024 evalúa el final de etapa (6º de Primaria y 4º de ESO).

En Educación Primaria se ha registrado una mejora significativa en la competencia científica, con un aumento de seis puntos en 2024 en 6º de Primaria. Sin embargo, en la competencia en comunicación lingüística en castellano se ha detectado un descenso de cuatro puntos, mientras que, en las demás competencias, los resultados apenas han variado con respecto a ediciones anteriores.

Desde ANPE apostamos por la enseñanza pública que garantiza la igualdad de oportunidades y la cohesión social, al ofrecer un entorno diverso e inclusivo en el que se trata a todo el alumnado con equidad, teniendo en cuenta sus necesidades educativas, y que contribuye a reducir las desigualdades y a favorecer el entendimiento y el respeto mutuo. ■



ANPE ante la negociación de un nuevo pacto

Nos encontramos inmersos en plena negociación de un nuevo pacto educativo en Navarra. El pacto actual es de 2018 y ya es momento de actualizarlo para recoger medidas que avancen hacia la mejora de las condiciones laborales del profesorado y para fortalecer la enseñanza pública.

En este proceso negociador, desde ANPE estamos planteando reivindicaciones que recogen las preocupaciones del profesorado con el propósito de lograr un pacto cuyas medidas se empiecen a aplicar ya desde el 1 de septiembre de este año. Para ello, negociamos de forma responsable, seria y realista, sin hacer brindis al sol, para intentar lograr los mayores avances posibles. ■



Y además...

- Propuestas de ANPE para la nueva normativa de reglamentos orgánicos de centros.
- Propuestas de ANPE en el Comité de Seguridad y Salud.
- Reunión informativa para opositores 2025.



CONVENIOS Y VIAJES
Para afiliados de ANPE

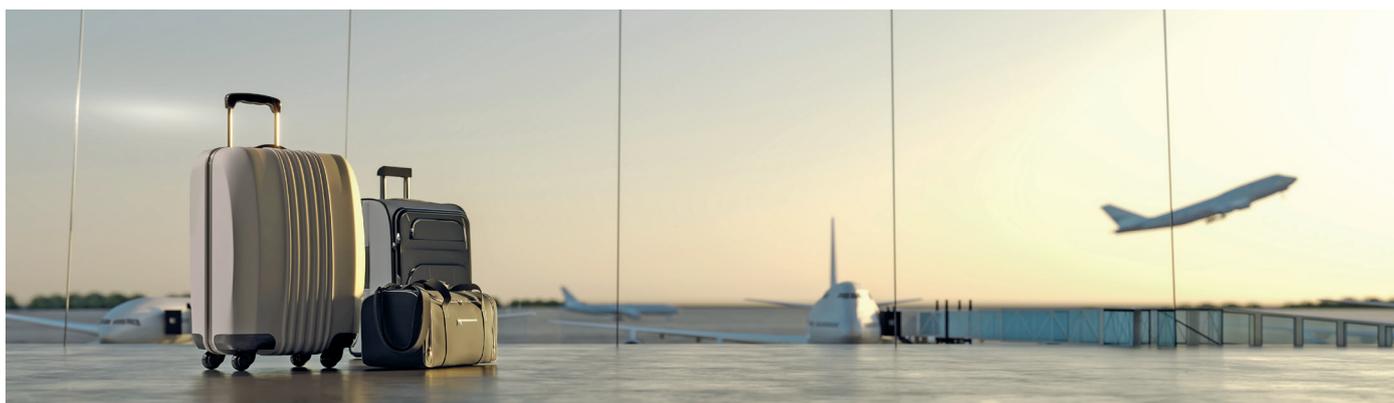









WWW.SERVICIOS.ANPE.ES



Los delegados de ANPE visitan los centros educativos públicos en las diferentes comunidades y ciudades autónomas. En cada número de la revista hemos reservado un espacio de la revista para dar a conocer el trabajo que realizan en sus visitas a centros. Gracias por el gran trabajo que realizáis día a día y por estar siempre llevando las reivindicaciones a los docentes y ofreciendo la información y ayuda que necesitan.

Castilla-La Mancha



Almudena Sánchez de la Nieta. ANPE Ciudad Real. CEIP Nuestra Señora del Valle (Viso del Marqués).



Cristina Calixto. IES Sierra del Segura de Elche de la Sierra. Premio a la Innovación Educativa.



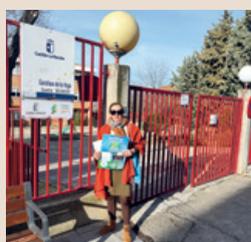
Cristina Calixto. IES Sierra y Teresa Dolera. Inspectora de Educación.



Katy Guerrero López. CEIP San Pedro Apóstol de Casas de Juan Núñez.



Ángel Bascuñana y Genoveva Jiménez. ANPE Cuenca. CEIP Santa Ana Cuenca.



Pilar Sánchez Vázquez. CEIP Garcilaso de la Vega. ANPE Ciudad Real.



Rosa Pérez Arribas. ANPE Ciudad Real. CRA Montes de Toledo (Retuerta del Bullaque).



Julio César Casarrubios. IES Universidad Laboral de Toledo.



Marta Nuño y David Cascajero. ANPE Guadalajara. CEPA Río Sorbe.



Marta Nuño y Nicolás Valer. CEIP Ocejón. Guadalajara.

noticias B R E V E S



Andalucía

Los días 24 y 25 de enero, tuvo lugar, en Jaén, el Consejo Sindical de ANPE Andalucía y la XII Convención Sindical para la formación interna de delegados.

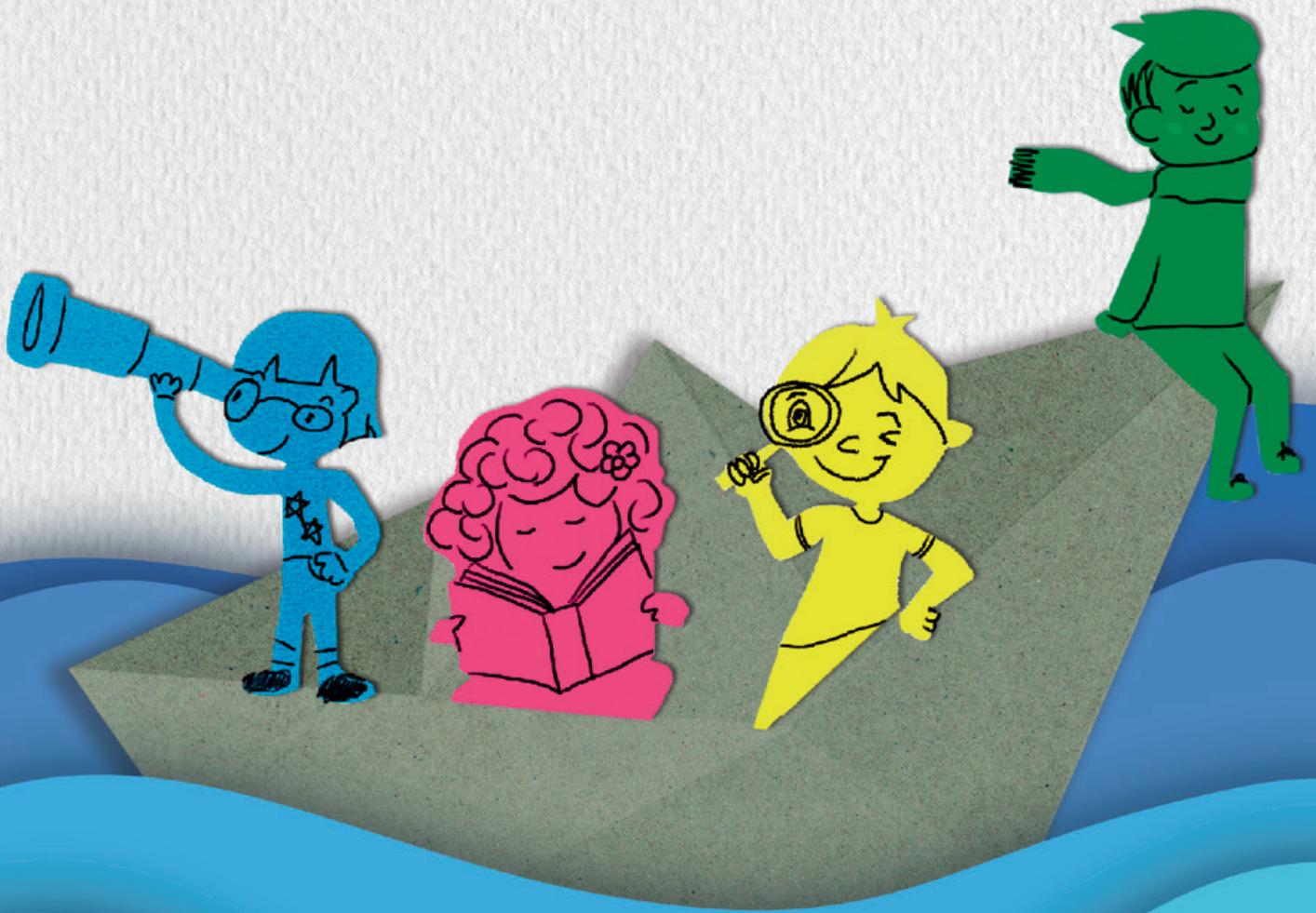


Cataluña

Reunión del presidente Nacional de ANPE, el secretario Estatal de Organización y el presidente de ANPE Cataluña con Josep María Balda, director General de Profesorado y Personal de Centros Públicos.



En este barco cabemos todos.
Yo, en la pública



MATRICULA A TUS HIJOS EN LA ESCUELA PÚBLICA

