

Revista profesional

Nº 626 ■ MAYO-JUNIO 2025

Sindicato Independiente afiliado a FSES



LOS DOCENTES SEGUIMOS PERDIENDO

PODER ADQUISITIVO



**Información sobre listas de interinos 2025/26.
Celebración del X Encuentro Hispano-Luso.**

SUMARIO



REVISTA
digital



X ENCONTRO HISPANO-LUSO

Somos docentes: valorizamos o ensino



OURENSE 30 - 31 MAIO 2025

▲ 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: 24.900 ejemplares
ISSN: 1889-0350
Depósito legal: M. 6.978-1977

Editorial	3
Acción sindical	6
Información profesional	11
Enseñanzas artísticas	14
Formación Profesional	16
Defensor del Profesor	18
Asesoría Jurídica	19
Opinión	20
Hoy hablamos con	21
A pie de aula	22
Cursos ANPE	23
Acción social	24
Autonomías	25
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.

DEFENDER A LOS DOCENTES, CONSTRUIR EL FUTURO



José Francisco Venzalá González

Presidente Nacional de ANPE

Compromiso firme de ANPE con la profesión docente

En un momento decisivo para el presente y el futuro de nuestra profesión, ANPE reafirma su compromiso firme e inequívoco con la defensa de los derechos del profesorado. La protección de sus condiciones laborales y su dignidad profesional constituye un acto de justicia, pero también una apuesta estratégica para la calidad del sistema educativo y, en última instancia, para el progreso de toda la sociedad.

La UNESCO, en su informe *“Reimaginar juntos nuestros futuros”* (2021), recuerda que “el profesorado no solo transmite conocimiento, sino que moldea valores, actitudes y competencias esenciales para la convivencia democrática y el desarrollo sostenible”. En este sentido, fortalecer a los docentes implica cimentar las bases de sociedades más justas, inclusivas y resilientes.

No puede haber educación de calidad sin docentes reconocidos, protegidos y motivados. La mejora del sistema educativo pasa ineludiblemente por el respeto y la promoción de la función docente, entendida como una profesión esencial de servicio público, cuyo desempeño impacta en las trayectorias vitales de millones de estudiantes.

El papel clave de la negociación colectiva y el diálogo social

En una etapa caracterizada por la aceleración de los cambios tecnológicos, sociales y económicos, ANPE ratifica su papel como la voz profesional, independiente y responsable de los docentes en

España. La transformación de la educación exige más que nunca una acción sindical fuerte, capaz de articular la defensa de los derechos laborales en un contexto de cambios disruptivos.

Según el informe de la OCDE *“Effective Teacher Policies”* (2020), “los sistemas educativos más exitosos son aquellos que logran construir relaciones de confianza, participación y negociación efectiva con el profesorado”. La negociación colectiva se erige, así, en una herramienta fundamental para proteger las condiciones de trabajo, fomentar el compromiso profesional y promover la innovación educativa.

En este marco, ANPE participa activamente en las mesas de negociación, persiguiendo la mejora tangible de las condiciones laborales del profesorado y la salvaguarda de los derechos consolidados. Nuestra estrategia combina apertura al diálogo y firmeza en la defensa de principios esenciales. Entendemos que la negociación es el camino preferente, pero que, frente a retrocesos o dilaciones injustificadas, la acción sindical decidida resulta indispensable para salvaguardar la dignidad profesional.

ANPE en la defensa de MUFACE: garantizar la protección social del profesorado

Uno de los ámbitos prioritarios en la defensa de los derechos docentes es la preservación y fortalecimiento del sistema de protección social proporcionado por MUFACE (Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado).



“No puede haber educación de calidad sin docentes reconocidos, protegidos y motivados”

El mutualismo administrativo, con más de 40 años de historia, ha demostrado ser un pilar esencial para la estabilidad laboral y el bienestar del personal funcionario, particularmente del colectivo docente. La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), en su estudio sobre mutualidades administrativas (2023), reconoce que “MUFACE ha ofrecido durante décadas una cobertura sanitaria eficiente y una alternativa de calidad dentro del sistema público”.

Desde ANPE impulsamos iniciativas públicas, interlocuciones políticas y propuestas sectoriales para garantizar una financiación adecuada y actualizar los concertos sanitarios, preservando así el modelo de libre elección que define al mutualismo. Defender MUFACE no es solo defender un derecho histórico: es apostar por la calidad asistencial, la estabilidad laboral y el respeto a la elección personal de miles de docentes.

No aceptaremos su deterioro ni su progresivo debilitamiento. Continuaremos actuando con firmeza y responsabilidad, en todos los foros necesarios, hasta garantizar su consolidación y su mejora efectiva.

Pérdida de poder adquisitivo: una amenaza para la dignidad profesional

La situación económica actual, marcada por una inflación persistente, ha generado una preocupante pérdida de poder adquisitivo entre el profesorado. Los incrementos salariales aprobados en los últimos presupuestos generales han sido claramente insuficientes para compensar la subida de los precios, provocando un deterioro paulatino del nivel de vida del colectivo docente.

Según el informe *Perspectivas Económicas 2024*, de Funcas, “el sector público ha experimentado

un retroceso acumulado de poder adquisitivo del 8% en los últimos cinco años”, con especial incidencia en los cuerpos educativos. Esta situación, de no corregirse, amenaza con afectar la motivación, la atracción de nuevos talentos y la permanencia en la profesión.

Desde ANPE reclamamos un plan de recuperación salarial a medio plazo, que permita restituir la pérdida acumulada y garantizar que la retribución docente refleje adecuadamente el valor social de su función. La dignidad de la profesión docente debe traducirse en hechos concretos, no en meras declaraciones.

Las pagas extraordinarias: una cuestión de justicia y reconocimiento

Un elemento especialmente sensible en nuestra agenda reivindicativa es la recuperación íntegra del valor de las pagas extraordinarias. Aún hoy, estas no alcanzan el nivel que correspondería de acuerdo con los parámetros de equidad y reconocimiento profesional.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound), en su informe *“Pay and working conditions of teachers in Europe”* (2022), subraya que “unas condiciones salariales adecuadas son fundamentales para mantener altos niveles de compromiso profesional y calidad educativa”.

Por ello, ANPE considera que corregir esta anomalía histórica es una cuestión de justicia, de equidad y de respeto a la dignidad del profesorado. No cejaremos en nuestra exigencia hasta lograr que las pagas extraordinarias reflejen plenamente los derechos salariales legítimos de los docentes.

Fiscalidad justa: la necesidad de deflactar el IRPF

La política fiscal también incide directamente en la capacidad económica del profesorado. La ausencia de medidas de deflactación del IRPF frente a la inflación ha provocado un incremento efectivo de la carga tributaria sobre salarios que, en términos reales, han perdido poder adquisitivo.

Estudios recientes de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) alertan de que, “sin deflactación del IRPF, la inflación actúa como un incremento encubierto de impuestos sobre las rentas del trabajo, afectando especialmente a las clases medias trabajadoras”.

El profesorado forma parte de este segmento social crucial para el sostenimiento del Estado del bienestar. Desde ANPE reclamamos una política fiscal más justa, que reconozca el esfuerzo de quienes, además de educar a las nuevas generaciones, contribuyen decisivamente a la financiación de los servicios públicos esenciales.

Firmeza, responsabilidad y visión de futuro

En definitiva, ANPE mantiene una defensa firme, serena y responsable de los derechos del profesorado. Nuestro compromiso en los procesos de negociación es inequívoco: trabajamos con rigor y espíritu constructivo para alcanzar avances reales, pero también actuamos con la firmeza necesaria para impedir cualquier retroceso.

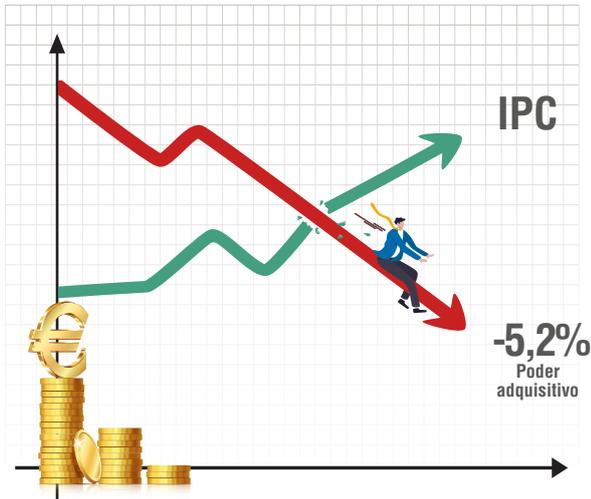
“La transformación de la educación exige más que nunca una acción sindical fuerte, capaz de articular la defensa de los derechos laborales en un contexto de cambios disruptivos”

Como señala Andreas Schleicher, director de Educación de la OCDE, “los docentes son el corazón de cualquier cambio educativo exitoso”. Defender sus derechos no es un acto de corporativismo, sino un imperativo social para garantizar el futuro de la educación pública y la calidad de vida colectiva.

Desde ANPE no cejaremos en nuestro empeño hasta lograr el reconocimiento, la dignidad y la justicia que nuestros docentes merecen. Porque, en última instancia, defender al profesorado es defender la educación, la democracia y el futuro de nuestro país. ■

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





2025: Un nuevo año sin avances, con deudas pendientes y derechos recortados

En el número anterior de esta revista, desde ANPE alertamos sobre las consecuencias del cierre del ciclo salarial 2022-2024, con una pérdida acumulada del 5,2% de poder adquisitivo para los trabajadores públicos, que se suma a una caída total del 20% desde 2010.

Denunciamos entonces la falta de medidas efectivas para compensar la inflación y exigimos un incremento superior al 5% para 2025. Hoy, transcurrido casi medio año, la situación no solo no ha mejorado, sino que se ha agravado.

El 0,5% correspondiente a 2024, vinculado directamente a la evolución del IPC y pactado en el "Acuerdo marco para la Administración del siglo XXI", sigue sin abonarse con sus correspondientes atrasos. El Gobierno ha condicionado su pago a la aprobación de unos Presupuestos Generales del Estado que ni siquiera tienen calendario, dejando en suspenso una mejora comprometida por ley y absolutamente insuficiente para paliar la pérdida ya sufrida.

Pero no basta con cumplir lo pactado. Es urgente abrir de inmediato la negociación salarial para 2025. **De lo contrario, ANPE utilizará todas las medidas de presión a su alcance para exigir el cumplimiento de tal derecho.** No hay justificación para el silencio actual, cuando la inflación sigue impactando en las economías domésticas del profesorado y las nóminas permanecen congeladas. Desde ANPE volvemos a insistir: es imprescindible una subida superior al 5% como paso mínimo hacia la recuperación del terreno perdido.

A esta deuda se suma otra aún más antigua y sangrante: la no recuperación de las pagas extraordinarias íntegras desde 2010. Lo que fue una medida excepcional para hacer frente a una crisis puntual se ha cronificado durante más de 15 años. Consideramos que este gobierno debe restituir de una vez este derecho arrebatado, que ha supuesto una injusta merma de miles de euros para los funcionarios públicos, y cumplir así con lo estipulado en el

Estatuto Básico del Empleado Público, en su Capítulo III, que dice literalmente: "las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquellas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24". Cada año, esta anomalía se ratifica en los PGE sin justificación económica ni legal. Es un agravio que afecta directamente al profesorado y que incrementa año tras año la pérdida de nuestro poder adquisitivo.

Desde ANPE lo decimos con claridad:

- Exigimos el pago inmediato del 0,5% pendiente desde enero de 2024.
- Reclamamos la apertura urgente de la negociación salarial para 2025, con una subida mínima del 5%.
- Exigimos la recuperación total e inmediata del cobro íntegro de las pagas extraordinarias, recortadas injustamente desde 2010.

El profesorado lleva años cargando con el peso de los recortes y la desidia institucional. Es hora de dejar de ignorar esta realidad y empezar a saldar la deuda histórica que el Estado tiene con sus docentes.

ANPE, como primera fuerza sindical en el ámbito docente, insta al Gobierno a actuar con responsabilidad y altura de miras para devolver al profesorado el poder adquisitivo perdido. Si no se toman medidas concretas e inmediatas, desde ANPE no descartamos promover movilizaciones en defensa de los derechos salariales de todo el colectivo docente. Es el momento de pasar de las palabras a los hechos. |

ANPE se reúne con el Ministerio para abordar las condiciones laborales del personal docente de Religión



ANPE, como primera fuerza sindical de la enseñanza pública y del profesorado de Religión, en el conjunto del Estado, ha mantenido una reunión bilateral con el El subsecretario de Educación, Formación Profesional y Deportes para abordar la mejora de las condiciones laborales del personal docente de Religión.

Desde ANPE trasladamos al subsecretario las demandas del profesorado de Religión y la necesidad de solventar los problemas de carácter laboral que sufre.

Se abordaron varias cuestiones de especial relevancia y que competen al Ministerio como son las transferencias del profesorado de Religión de infantil y primaria que aún depende del Ministerio de Educación, concretamente el profesorado de Andalucía, Aragón, Canarias y Cantabria. El subsecretario manifestó en la reunión su interés en llevarlas a cabo y que ya había mantenido contacto e intercambiado documentación con diferentes responsables autonómicos para ello. Respecto a estos territorios gestionados por el Ministerio de Educación, expresamos nuestra disconformidad con el precario y largo proceso que se ha desarrollado hasta ahora para el reconocimiento y abono del complemento de formación permanente (sexenios) del profesorado de Religión. Sobre esta cuestión, se nos ha asegurado que el Ministerio está tratando de normalizar el proceso desde hace un año y que su intención es regularizarlo antes de que finalice 2025. Los responsables técnicos nos han comunicado que se reconocerán todos los sexenios del personal por vía administrativa, sin necesidad de acudir a la vía judicial.

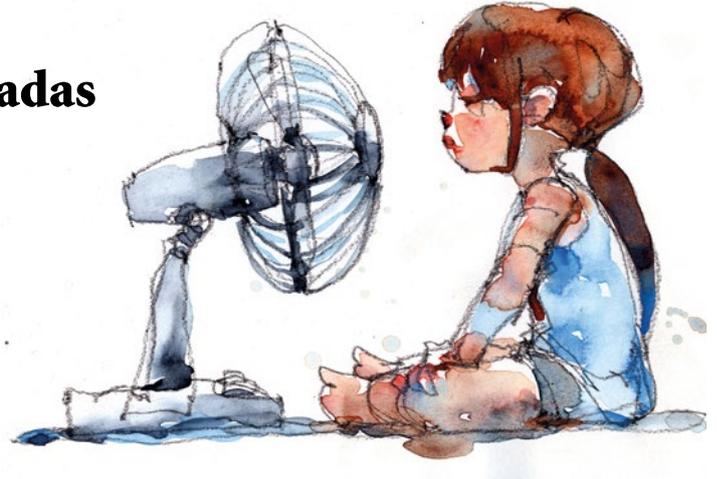
Por otro lado, desde ANPE, se insistió en la necesidad de actualizar el Real Decreto 696/2007, por el que se regula la relación laboral de los profesores de Religión, para adaptarlo a la situación actual del colectivo. En los últimos dieciocho años ha habido modificaciones normativas para todo el profesorado que, sin embargo, no se aplican al colectivo de docentes de Religión, en relación con derechos laborales que deben implicar una mayor estabilidad del profesorado, tipos de contrataciones, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones, etc. Si bien es cierto que en la mayoría de las comunidades autónomas se tienen ya convenios colectivos específicos, entendemos que debe haber una norma marco de obligado cumplimiento en todo el Estado.

También pusimos sobre la mesa la disparidad de actuación del INSS con respecto a la cotización de los periodos anteriores a 1999 a efectos de jubilación. La Administración se ha comprometido a mediar con la Tesorería General de la Seguridad Social para tratar de resolverlo sin acudir a la vía judicial.

Por último, el subsecretario se mostró receptivo y abierto a reanudar el proceso de negociación con los sindicatos mayoritarios representantes del profesorado de Religión de todo el Estado y tratar todas aquellas cuestiones que le hemos propuesto desde ANPE. ■

Por unas infraestructuras educativas modernas adaptadas a las necesidades actuales

ANPE reclama al Ministerio de Educación que coordine y financie la labor de renovación de los centros públicos.



Los últimos datos oficiales del Ministerio de Educación cifran en cerca de 21.000 los centros educativos públicos en los que se imparten en España enseñanzas regladas no universitarias. El estado en el que se encuentran estos centros es muy desigual, pero no hay duda de que buena parte de ellos requiere de una renovación importante. Lo primero que llama la atención es, precisamente, la ausencia de un inventario sobre la situación actual de las infraestructuras educativas públicas en el conjunto del país. Un documento de este tipo es fundamental para analizar y priorizar las necesidades. Por ello, ANPE ha pedido al Ministerio que coordine, con participación del resto de administraciones, un informe en el que se evalúe el estado de los centros, con el objetivo de que sirva de base para planificar las actuaciones que se precisen.

Gracias al esfuerzo y la cualificación del profesorado y a la implicación del resto de la comunidad educativa, la enseñanza pública garantiza una educación de calidad a todo el alumnado. Sin embargo, para consolidarla y fortalecerla es imprescindible que los espacios donde se desarrolla estén en las mejores condiciones. Un elevado porcentaje de los centros públicos cuenta con una antigüedad superior a los setenta años. Aunque muchos han sido objeto de mejoras, las exigencias respecto a la digitalización, la accesibilidad, la salud, la inclusión, la eficiencia energética y la adaptación a las condiciones climáticas requiere de actuaciones ambiciosas y coordinadas.

En ANPE consideramos que debe ser el Estado quien lidere este proceso, asegurando la equidad en el conjunto del territorial nacional. No se trata solo de responder a situaciones de urgencia, sino de emprender una verdadera modernización de las infraestructuras educativas que garantice igualdad de condiciones para todo el alumnado, independientemente de su lugar de residencia. Este liderazgo estatal debe ir acompañado de la aportación de financiación específica y suficiente. Invertir en los

espacios donde se desarrolla la actividad educativa es invertir en el futuro de nuestro país: en su cohesión social, en su desarrollo económico y en la generación de oportunidades para las generaciones venideras.

Nos preocupan tanto las altas como las bajas temperaturas a las que en determinadas épocas del año están expuestos el alumnado y el profesorado en muchas aulas del país. Tenemos que recordar, en este sentido, el compromiso adquirido por la ministra Pilar Alegría en agosto de 2022 de poner en marcha un plan de adaptación climatológica de los centros educativos dotado con más de 200 millones de euros. Casi tres años después, la financiación estatal concedida a las distintas administraciones para este fin está lejos de esa cantidad, que ya de entrada era muy insuficiente. A través del Programa de impulso a la rehabilitación de edificios públicos (PIREP), dotado con fondos europeos, se han otorgado a comunidades autónomas y entidades locales 1.080 millones en subvenciones para la reforma con criterios de eficiencia energética de inmuebles de titularidad pública. De ellos, solo 165 millones se han destinado a edificios con uso docente. No se trata, por tanto, de un programa específicamente pensado para infraestructuras escolares; de hecho, en algunas comunidades autónomas no se ha dedicado a centros educativos ni un solo euro de los recibidos.

Desde ANPE seguiremos reivindicando la importancia de que nuestra educación pública se vea respaldada por unas instalaciones a la altura de las necesidades y de los retos de nuestro tiempo. Es el momento de que el Ministerio de Educación lidere y coordine, con una visión estratégica a medio y largo plazo, la planificación de la labor de actualización de los centros educativos no universitarios, y de que contribuya con financiación suficiente para ejecutar los trabajos necesarios. ■

X ENCONTRO HISPANO-LUSO

Somos docentes: valorizamos o ensino



OURENSE 30 - 31 MAIO 2025

ANPE y ANP celebran el X Encuentro Hispano-Luso con el lema: “Somos docentes, valorizamos o ensino”

Los días 30 y 31 de mayo, continuando con la tradición de fortalecer la cooperación y el diálogo entre los profesionales de la educación de España y Portugal, se ha celebrado en el IES Ramón Otero Pedrayo de Orense el X Encuentro Hispano-Luso organizado por ANPE (España) y ANP (Portugal), bajo el lema “Somos docentes: valorizamos o ensino.

La inauguración corrió a cargo del Consellero de Educación, Ciencia, Universidades e Formación Profesional, Román Rodríguez; el presidente nacional de ANPE, Francisco Venzalá; Paula Figueiras presidenta de ANP, el presidente de ANPE Galicia, Julio Díaz y la presidenta de ANPE Ourense Yolanda Domarco. En este encuentro se han reunido docentes de ambos países para compartir experiencias y afrontar retos comunes.

Tras la ponencia inicial: “Lusofonía en los centros educativos”, se siguió con una serie de Mesas Redondas en las que se trataron los siguientes temas:

Desafíos del sistema educativo en España y Portugal

- Inclusión educativa y equidad en ambos países.
- Comparación de resultados en el informe PISA.

Políticas educativas exitosas

- Reformas educativas en Portugal y España.
- Impacto de dichas reformas en los sistemas educativos.

Desarrollo profesional docente

- Formación inicial y permanente del profesorado.
- Modelos de carrera docente en ambos países.

Retos educativos en la era digital

- Uso de tecnologías pedagógicas.
- Gestión de la diversidad en el aula y aplicación de metodologías activas.

El evento concluyó con una sesión de clausura tras dos intensas jornadas de reflexión y diálogo transfronterizo, fortaleciendo la cooperación y poniendo en valor la labor del profesorado de ambos países. ■

Muface renueva su Concierto Sanitario 2025-2027: novedades y respuesta sindical



Nuevo acuerdo sanitario y principales novedades

El nuevo Concierto de Asistencia Sanitaria Nacional 2025-2027 fue firmado el 30 de abril de 2025 por la directora general de Muface y representantes de SegurCaixa Adeslas y ASISA, entrando en vigor el 1 de mayo. Ese mismo día se abrió un periodo especial para que los mutualistas de DKV puedan cambiar de entidad o incorporarse al sistema público. El acuerdo, publicado en el BOE, actualiza los catálogos de entidades médicas, que ya están disponibles en la web de Muface y de las aseguradoras.

Entre las principales novedades, el Concierto recupera dos periodos anuales para el cambio ordinario de entidad, en enero y junio, lo que supone mayor flexibilidad para los mutualistas. Además, amplía y adapta la cartera de servicios al Sistema Nacional de Salud, incluyendo mejoras en reproducción asistida, cribados poblacionales, salud bucodental, rehabilitación hospitalaria y farmacia hospitalaria, incorporando protocolos que buscan mejorar la calidad de vida de los pacientes y garantizando la atención a colectivos diversos como mujeres sin pareja o personas trans con capacidad de gestar.

Actuación de ANPE ante la crisis y defensa de los mutualistas

Durante los meses previos a la firma del acuerdo, ANPE mostró públicamente su preocupación ante la incertidumbre generada por la negociación y la posible retirada de aseguradoras. El sindicato dirigió escritos a la dirección General de Muface, la secretaría de Estado de Función Pública, presidentes autonómicos y grupos parlamentarios, además de mantener reuniones con responsables políticos y difundir notas de prensa para reclamar un acuerdo estable y transparente que asegurara la calidad asistencial a más de 1,5 millones de empleados públicos.

ANPE, junto a otras organizaciones sindicales, impulsó movilizaciones en toda España y la creación de una plataforma intersindical, logrando visibilizar la problemática y presionar para la renovación del concierto. Tras la firma del nuevo acuerdo, el sindicato valora positivamente los avances, pero insiste en la necesidad de mantener la vigilancia y el trabajo conjunto para evitar futuras crisis y garantizar una asistencia sanitaria

de calidad y sin sobresaltos para los funcionarios y sus familias.

¿Has observado reducción de oferta de servicios en los nuevos catálogos de entidades médicas o has tenido alguna incidencia?

ANPE recuerda a sus afiliados que, en el caso de que la compañía aseguradora por la que hayan optado dentro de Muface observen una reducción de la oferta de servicios en los catálogos de entidades médicas (ADESLAS y ASISA) actualizados a 2025 o hayan experimentado algún tipo de incidencia, Muface pone a su disposición los siguientes documentos para presentar una queja/ reclamación formal:

- Instrucciones de Muface para la reclamación que será planteada en la Comisión Mixta Provincial entre Muface y la correspondiente aseguradora: https://www.muface.es/muface_Home/Prestaciones/asistencia-sanitaria-nacional/entidades-seguro-asistencia-sanitaria/Reclamaciones-por-servicio-Entidades-Concertadas.htm



ACCESO A
reclamaciones
por servicio



- Instrucciones para presentar queja ante Muface: https://www.muface.es/muface_Home/atencion-al-mutualista/Quejas--sugerencias-y-felicitaciones.html



ACCESO A
quejas ante
Muface



Además, ANPE pone a disposición de nuestros afiliados y afiliadas un:

- **FORMULARIO ANÓNIMO DE RECOGIDA DE QUEJAS Y RECLAMACIONES PRESENTADAS PREVIAMENTE A MUFACE.** Lo podéis remitir a la dirección de correo electrónico anpe@anpe.es para poder llevar a cabo una mayor presión. ■



ACCESO A
formulario
quejas ANPE





Listas de Interinos 2025-2026

Accede a la información sobre plazas convocadas actualizada



INFORMACIÓN acceso a plazas convocadas



COMUNIDAD AUTÓNOMA	FORMA DE ACCESO Y MANTENIMIENTO EN LAS BOLSAS ORDINARIAS DE INTERINOS	BAREMO DE LAS LISTAS ORDINARIAS DE INTERINOS	EN CASO DE AGOTARSE LAS LISTAS ORDINARIAS DE INTERINOS ¿CÓMO SE CUBREN LAS NUEVAS VACANTES/ SUSTITUCIONES?
Andalucía	<p>Mantenimiento: tanto el personal funcionario interino como el aspirante a interinidad permanecerán en sus bolsas, mientras no se den las circunstancias que motivan la exclusión, contempladas en el artículo 50 de la Orden de 10 de junio de 2020, por la que se regulan las bolsas docentes.</p> <p>Acceso: accederá a las bolsas de trabajo docentes el personal que haya superado una o varias pruebas de los procedimientos selectivos de la última convocatoria realizada en Andalucía, sin haber sido seleccionado.</p>	<p>La ordenación de las bolsas de trabajo ordinarias se lleva a cabo del siguiente modo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal funcionario interino, en función del tiempo de servicios en centros públicos, reconocido por la administración educativa andaluza. 2. Personal aspirante a interinidad, ordenado por la calificación obtenida en los últimos procedimientos selectivos. 	<p>Mediante convocatorias para el acceso extraordinario a bolsas. El personal seleccionado en las mismas, se ordena por detrás del personal aspirante a interinidad que ha accedido de modo ordinario, por calificación obtenida.</p>
Aragón	<p>Actuales integrantes: No haber decaído por rechazar vacante obligatoria sin justificar en los procesos de llamamientos ordinarios o no haber participado en el procedimiento de rebaremación de la lista de interinos en la que se encuentra si ha sido convocado el procedimiento.</p> <p>Acceso de nuevos integrantes: Inscribirse en el proceso selectivo convocado en Aragón de la especialidad para la que está habilitado o presentarse a un procedimiento de ampliación de listas de la especialidad y obtener la condición de apto en el mismo.</p>	<p>Se valora un máximo de 100 puntos, en base al siguiente baremo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia docente (hasta 45 puntos) 2. Formación académica (hasta 15 puntos). Se valora expediente académico, titulaciones universitarias, y titulaciones de enseñanzas de régimen especial. 3. Otros méritos (hasta 10 puntos): se valoran los cursos homologados y no homologados, deportistas de alto nivel, experiencia como lector o auxiliar de conversación, cargos desempeñados. 4. Nota fase de oposición (hasta 30 puntos) 	<p>EN CASO DE AGOTARSE LAS LISTAS ORDINARIAS DE INTERINOS ¿CÓMO SE CUBREN LAS NUEVAS VACANTES/ SUSTITUCIONES?</p> <p>Primero: Se publican las vacantes no cubiertas por procedimiento ordinario a integrantes de otras listas de interinos que cumplan con los requisitos de titulación como vacantes singulares.</p> <p>Segundo: De no cubrirse como vacante singular se oferta como vacante extraordinaria para no integrantes en listas, mediante sorteo telemático participantes que se presenten a las mismas.</p>
Principado de Asturias	<p>Actuales integrantes: presentarse al proceso selectivo de la especialidad de la LISTA de interinos a la que se pertenece convocado en Asturias o en cualquier Administración educativa ese mismo año.</p> <p>Acceso de nuevos integrantes: obtener una calificación igual o superior a 5 en la primera prueba de la fase de oposición del proceso selectivo convocado en Asturias si se accede con una titulación no habilitante de esa especialidad, o simplemente presentarse y firmar en toda la primera prueba si se accede con una titulación habilitante para la especialidad.</p>	<p>Se valora un máximo de 100 puntos, en base al siguiente baremo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia docente (hasta 40 puntos) según RD de la convocatoria vigente 2. Méritos académicos de formación reglada, títulos universitarios, expediente académico, idiomas nivel C1... (hasta 10 puntos) según RD de la convocatoria vigente 3. Otros méritos, formación, cursos homologados, nivel C1 de llingua asturiana, haber trabajado en Asturias... (hasta 10 puntos) según RD de la convocatoria vigente 4. Nota de oposición, se multiplica la nota obtenida x4, y se suman 2 y 4 puntos si se supera el 5 de nota en cada una de las 2 pruebas (hasta 40 puntos), pudiendo aportar notas de procesos anteriores según RD de la convocatoria vigente 	<p>Bolsas extraordinarias de interinos que se configuran únicamente con la nota media de la certificación académica de la titulación de acceso y con la experiencia docente como criterio de desempate en caso de igual nota de expediente (solo aspirantes que no forman parte de las listas ordinarias, convocatoria en la WEB de Educatur los martes, adjudicación de plazas los jueves y firma de contrato los viernes para incorporación el día siguiente hábil)</p>
Baleares	<p>Actuales integrantes: se prorrogan de oficio si han trabajado este año o han realizado algún trámite de substitutiones.</p> <p>Acceso de nuevos integrantes: deben apuntarse a las listas en un proceso telemático.</p> <p>Respecto a los requisitos específicos para estar en la bolsa de admitidos: además de la Titulación y el Máster pedagógico hay que disponer del requisito lingüístico de catalán (C1+FOLC).</p>	<p>Baremo en 5 bloques, con la suma de los apartados 2, 3 y 5 máximo de 75 puntos.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Apartado 1: Experiencia docente ilimitada: 6,5 puntos x año. – Apartado 2: Formación académica: máximo 30 puntos. – Apartado 3: Formación permanente: máximo 30 puntos. – Apartado 4: Participación en procesos selectivos ilimitada: 15 puntos x oposición. – Apartado 5: Cargos directivos y otras funciones: máximo 30 puntos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para docentes que están en listas: se abre una convocatoria semanal para cubrir plazas, de viernes a lunes. Incluye una parte ordinaria (voluntaria) y una extraordinaria (obligatoria). 2. Si quedan plazas sin cubrir se abre un trámite urgente, de martes a jueves, donde pueden participar docentes que no están en listas, incluso sin máster ni catalán. 3. Si las plazas siguen sin cubrirse, se gestiona a través de las listas de los profesores expertos y especialistas (acreditan experiencia en lugar de titulación).
Canarias	<p>Actuales integrantes: en cada convocatoria se determina si es obligatorio o no presentarse al proceso selectivo para continuar en las listas de empleo. La normativa actual no establece de forma específica esta obligación, dejando abierta la posibilidad de que se exija o no, según se disponga en cada convocatoria. En la de este año, el artículo Vigésimotercero de listas de empleo, recoge que no es necesario presentarse para mantenerse en las listas.</p> <p>Acceso de Nuevos integrantes: tres vías:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Presentarse al proceso selectivo (sin que se exija una nota mínima a los participantes que cuenten con una titulación afín a la especialidad por la que se presentan.). 2) Inscribirse en alguna de las especialidades con listas abiertas de forma permanente durante todo el año. 3) Aceptar un nombramiento a través de una oferta web. 	<p>La lista de cada especialidad se divide en tres bloques:</p> <p>Los integrantes de las listas de cada especialidad se reordenan dentro del mismo bloque únicamente al año siguiente de celebrarse las oposiciones de esa especialidad. No obstante, el cambio de bloque puede producirse cada año si se cumplen los requisitos establecidos para ello.</p> <p>Bloque I: está formado por los que han trabajado 5 años o más en la especialidad. Se promociona dentro del bloque un 50% si se aprueba sin plaza.</p> <p>Bloque II: está formado por quienes han trabajado en la especialidad entre 1 día y menos de 5 años, y por los aprobados sin plaza que no tienen experiencia en ella. Se ordena por experiencia docente (1 punto por año en la especialidad y 0,2 en otras) y por la mejor nota de oposición aprobada sin plaza en los últimos tres procesos (hasta 5 puntos).</p> <p>Bloque III: está formado por quienes no tienen experiencia en la especialidad. El orden se establece según la experiencia docente en otras especialidades (0,2 puntos por cada año trabajado) y la nota de oposición.</p>	<p>Primero: llamamiento telemático mediante oferta publicada en la web de la Consejería, dirigido a integrantes de la lista correspondiente o de otras especialidades, siempre que cumplan los requisitos.</p> <p>Segundo: llamamiento telemático abierto a aspirantes que no formen parte de ninguna lista de empleo.</p>

COMUNIDAD AUTÓNOMA	FORMA DE ACCESO Y MANTENIMIENTO EN LAS BOLSAS ORDINARIAS DE INTERINOS	BAREMO DE LAS LISTAS ORDINARIAS DE INTERINOS	EN CASO DE AGOTARSE LAS LISTAS ORDINARIAS DE INTERINOS ¿CÓMO SE CUBREN LAS NUEVAS VACANTES/ SUSTITUCIONES?
Cantabria	Existen especialidades con listas únicas y especialidades con doble lista (una para cubrir vacantes y otra para sustituciones). Acceso: la participación en un proceso selectivo da acceso a las listas únicas y a las listas de sustituciones. A las de vacantes se entra cuando ya se está en las de sustituciones y vuelve a haber proceso selectivo (corta-pega). Mantenimiento en sustituciones: las listas no se modifican entre un proceso selectivo y el siguiente, pero trabajar el curso que va a haber oposición es importante de cara al puesto en el que se entra en las listas de vacantes (corta-pega). Mantenimiento en vacantes: es independiente del proceso selectivo, la permanencia en el mismo puesto se consigue si cada curso se trabaja con cualquier vacante o con al menos una sustitución si alguien con un número posterior de orden trabaja con una vacante ordinaria. Mantenimiento en listas únicas: siempre, pero se envía al final de la lista a quienes queden por encima de la última persona que trabaje con una vacante ordinaria y no hayan tenido ningún contrato durante el curso.	Se valora un máximo de 42 puntos, repartidos de la siguiente manera: Apartado I (experiencia docente previa): máximo 10 años y 10 puntos. Apartado II (formación académica): máximo 8 puntos. Apartado III (formación permanente): máximo 2 puntos. Apartado IV (puntuación de las pruebas selectivas): máximo 22 puntos.	Se publica una convocatoria extraordinaria de ofrecimientos en la que las personas aspirantes son ordenadas por la nota media de su expediente académico. Esta lista se utiliza mientras hace falta y nadie es integrado después en las listas de interinidad, ni siquiera aunque haya trabajado.
Castilla-La Mancha	Actuales integrantes: presentarse al proceso selectivo de la especialidad de la bolsa a la que se pertenece convocado en Castilla La Mancha o en cualquier Administración educativa ese mismo año. Acceso de nuevos integrantes: obtener una calificación igual o superior a 5 en la primera prueba de la fase de oposición del proceso selectivo convocado en Castilla La Mancha.	Se valora un máximo de 10 puntos, en base al siguiente baremo: 1. Experiencia docente (hasta 4,5 puntos) 2. Nota de oposición (hasta 4,5 puntos): se cuenta la mejor nota de oposiciones desde 2010. 3. Otros méritos (2 puntos): se valora el expediente académico, titulaciones universitarias, idiomas, cursos de formación, etc	Primero: bolsa de reserva (aspirantes que no forman parte de la bolsa ordinaria por no haber obtenido más de un 5, ordenados por nota de oposición). Segundo: llamamiento telemático (pueden acceder aspirantes de otras bolsas, de la bolsa de reserva, o que no formen parte de ninguna de las anteriores).
Castilla Y León	Presentarse a la realización de la primera prueba de la fase de oposición establecida en el procedimiento selectivo de ingreso en cualquiera de las especialidades incluidas en la presente convocatoria.	Baremo de las listas de interinos ordinarias. Máximo 40 puntos. A) Experiencia docente: máximo 22 puntos. B) Nota de la oposición: máximo 10 puntos. C) Formación académica y permanente: máximo 8 puntos.	1º Listas extraordinarias, por baremo 2º Listas dinámicas por nota del expediente académico
Cataluña	Tanto para actuales integrantes de la bolsa como para nuevos integrantes: 1. Tener el nivel de titulación que la normativa vigente exige para el ingreso en los respectivos cuerpos de funcionarios. 2. Estar en posesión del título oficial de máster de formación del profesorado o la formación pedagógica y didáctica equivalente (participación condicionada: matrícula máster o compromiso de obtenerlo en 4 años). 3. C1 de catalán o titulación equivalente.	1. Experiencia docente (Máximo 18 puntos). 2. Formación Académica: Expediente académico (máximo 5 puntos); Doctorado: 5 puntos; Otros títulos universitarios (máximo 20 puntos); Másters universitarios (máximo 10 puntos); Lenguas extranjeras (lenguas curriculares, hasta 15 puntos; otras lenguas extranjeras, hasta 6 puntos). Cursos de formación (máximo 5 puntos); C2 de catalán, 5 puntos.	Primero: Convocatoria de bolsa extraordinaria, cuyo orden lo fija la entrada de la solicitud hasta la publicación definitiva de los nuevos admitidos. Segundo: Adjudicaciones de difícil cobertura, mediante solicitud (es necesario formar parte de la bolsa). Tercero: Adjudicaciones por procedimiento de urgencia (llamamiento telefónico).
Ceuta y Melilla	Actuales integrantes: presentarse al proceso selectivo de la especialidad de la bolsa a la que se pertenece convocado en Melilla, si la hubiera, si no deberán realizar la permanencia en dicha bolsa para las especialidades no convocadas a oposición. Acceso de nuevos integrantes: Presentarse a las oposiciones para poder entrar en la lista ordinaria.	No se podrá alcanzar más de 10 puntos por la valoración de los méritos Experiencia docente (7 puntos). Puntuación obtenida en la fase de oposición de los procedimientos selectivos (máximo 4 puntos). Otros méritos (máximo 2 puntos).	Se abre una bolsa extraordinaria de la especialidad que se necesite y los aspirantes deberán de realizar un tipo test (que será apto o no apto) y aportar sus méritos.
Comunidad Valenciana	Tres formas de acceso: 1. Oposición. 2. Apertura de bolsa extraordinaria. 3. A través de la difícil cobertura	No hay baremación. Se diferencia entre personal con servicios y sin servicios. El personal con servicios no se barema y el personal sin servicios está ordenado en orden decreciente según el año de convocatoria de oposición de acceso a la bolsa.	Convocatoria de adjudicaciones de difícil cobertura. Convocatoria de bolsas extraordinarias con incorporación a la bolsa ordinaria.
Extremadura	Las listas ordinarias estarán integradas por quienes lo soliciten y hayan superado la prueba que se determine en los procedimientos selectivos convocados por la Consejería competente en materia de educación.	1. Experiencia docente (hasta 4,75 pto.) 2. Nota de oposición (hasta 3 pto.): se valora la mejor nota de las últimas oposiciones. 3. Otros méritos (hasta 2,25 pto.): se valora expediente académico, titulaciones universitarias, idiomas, cursos de formación, actividades realizadas en Extremadura, experiencia en centros de difícil desempeño, proyectos de innovación educativa.	1. Listas supletorias, formadas por las personas participantes en el último proceso selectivo convocado por la Consejería competente en materia de educación, que contando con la titulación específica exigida para ingreso en lista ordinaria y no hayan superado la prueba determinada en el mismo, superen la prueba específica que se establezca. 2. Listas extraordinarias donde los integrantes están ordenados por experiencia docente y expediente académico.
Galicia	Actuales integrantes: presentarse al proceso selectivo de la especialidad de la lista a la que se pertenece convocado en Galicia o en cualquier Administración educativa ese mismo año. Acceso de nuevos integrantes: tener una de las titulaciones que, para cada especialidad, se recogen en la Orden del 20 de noviembre de 2019 o, en caso contrario, superar la primera prueba.	Los aspirantes que ya formaban parte de la lista y han trabajado mantienen su puesto en la lista. Los nuevos aspirantes no se ordenan por baremo sino por bloques de pruebas superadas en el proceso selectivo y, dentro de estos, por nota media de cada prueba.	Se convoca un proceso para incorporación extraordinaria a las listas. Para poder participar es necesario tener, para cada especialidad, alguna de las titulaciones que recogen la Orden del 20 de noviembre de 2019. La ordenación en dichas listas extraordinarias se realiza por nota media del expediente académico de la titulación alegada.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	FORMA DE ACCESO Y MANTENIMIENTO EN LAS BOLSAS ORDINARIAS DE INTERINOS	BAREMO DE LAS LISTAS ORDINARIAS DE INTERINOS	EN CASO DE AGOTARSE LAS LISTAS ORDINARIAS DE INTERINOS ¿CÓMO SE CUBREN LAS NUEVAS VACANTES/ SUSTITUCIONES?
La Rioja	<p>Actuales integrantes: presentarse al proceso selectivo de la especialidad de la bolsa a la que se pertence convocado en La Rioja ese mismo año.</p> <p>Acceso de nuevos integrantes: obtener una calificación en la primera prueba de la fase de oposición del proceso selectivo convocado en La Rioja.</p>	<p>Se valora un máximo de 100 puntos, en base al siguiente baremo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calificación fase oposición (hasta 30 puntos): se cuenta la mejor nota de las última tres oposiciones 2. Experiencia docente (hasta 36 puntos) 3. Formación académica (hasta 10 puntos) 4. Otros méritos (hasta 4 puntos) 5. Disponibilidad en listas (hasta 20 puntos) 	<p>Primero: se realiza convocatoria extraordinaria para realizar otra nueva lista. Estas personas se incorporan por detrás de la lista de interinos derivada del último proceso selectivo.</p> <p>Segundo: Se recurre al servicio de empleo. Las personas llamadas que trabajen al menos 5 días y que tengan la titulación requerida, máster e informe favorable del centro, se añadirán a la lista de interinos de la especialidad</p>
Madrid	<p>Actuales integrantes: pueden continuar en la lista sin necesidad de presentar solicitud ni presentarse a la última convocatoria de oposición, siempre que se hayan presentado a una de las últimas 5 convocatorias de dicha especialidad, realizadas por la Comunidad de Madrid dentro de los diez años anteriores a la formación de la lista correspondiente.</p> <p>Acceso de nuevos integrantes: presentarse al procedimiento selectivo correspondiente y marcar la casilla de la solicitud de participación en la que indican que desean formar parte de la listas de interinos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nota de la fase de oposición: Hasta 4,5 puntos: mejor nota en los últimos diez años o cinco últimas convocatorias 2. Experiencia docente: Hasta 4,5 puntos 3. Formación: Hasta 1,25 puntos 4. Otros méritos: Hasta 0,5 puntos <p>A la puntuación que se obtenga de la anterior baremación, se añadirán puntos adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Por superación de pruebas en el último procedimiento selectivo – Por haber aprobado la fase de oposición en cualquiera de los últimos diez años o cinco últimas convocatorias – Por convocatoria aprobada: 1 punto – Por haber trabajado previamente en la Comunidad de Madrid: 1 punto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se podrán convocar procesos extraordinarios y establecer listas permanentemente abiertas 2. La administración podrá recurrir al servicio público de empleo de la Comunidad de Madrid 3. Además, podrá arbitrar cuantas medidas y actuaciones sean necesarias para asegurar la prestación del servicio público educativo
Murcia	<p>Cuerpos Maestros: Presentarte a la Oposición Cuerpo de Secundaria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentarte a la Oposición y aprobar. 2. Presentarte a la oposiciones y tener titulación concordante/equivalente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia docente (máximo 10 puntos). Te cuentan como máximo 20 años de servicio. 2. Oposiciones aprobadas en la Región de Murcia (máximo 6 puntos/ 4 oposiciones aprobadas) 3. La mejor nota de oposición aprobada en la Región de Murcia desde el año 2000 (máximo 10 puntos). En caso de no tener ninguna oposición aprobada, se le tiene en cuenta la nota suspensa del actual proceso selectivo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procedimiento de Urgencia con interinos de otras especialidades, que tengan los requisitos de titulación para trabajar en dicha especialidad (ordenados por número de lista procedente cada uno de su lista de origen). 2. Servicio de Empleo y Formación (SEF): hay que estar apuntados en el SEF y tener los requisitos de titulación y formación pedagógica y didáctica. 3. Bolsas extraordinarias abiertas a todo el mundo que cumpla con los requisitos de titulación y formación pedagógica y didáctica (ordenados por: si hay prueba práctica por nota de dicha prueba, y si no hay prueba práctica ordenados por expediente académico). 4. Formar parte de listas abiertas siempre que tengas los requisitos de titulación y formación pedagógica y didáctica y trabajar al menos un día (ordenados por orden de inscripción)
Navarra	<p>Requisito para acceder a listas preferentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Haber superado las pruebas de oposición, sin obtener plaza, en alguna de las tres últimas convocatorias. <p>Requisitos para acceder a lista general:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Haberse presentado al primer ejercicio de la oposición en alguna de las tres últimas convocatorias. b) Haber obtenido puntuación positiva en la fase de oposición. c) Cumplir los requisitos de titulación que para cada especialidad e idioma se especifican en el Anexo I de la presente Orden Foral. La acreditación de este requisito no será necesaria en el supuesto de que la persona figure previamente en una de las listas vigentes en ese cuerpo, especialidad e idioma. d) No haber sido excluido o excluida de una relación de aspirantes por haberle sido rescindido el contrato por causas sobrevenidas derivadas de una falta de capacidad para el ejercicio de funciones docentes. e) No haber sido excluido o excluida de la relación de aspirantes a la contratación temporal en la que se pretenda ingresar, por haberle sido rescindido un contrato durante el periodo de prueba o por causas sobrevenidas derivadas de una falta de capacidad en la especialidad. 	<p>La lista preferente se ordena por el baremo de la oposición.</p> <p>La lista general se ordena por el siguiente baremo según los méritos presentados a la oposición: Experiencia (10 puntos); Formación Académica (5 puntos); Otros Méritos (2 puntos) y Nota de Oposición (10 puntos).</p>	<p>Se realizan convocatorias de listas específicas que pueden ser con o sin prueba. La ordenación es por la nota del expediente académico y, si hay prueba, por la calificación de la misma. Todas las vacantes y sustituciones se cubren a través de un procedimiento on-line en convocatorias diarias (ATP). En casos extraordinarios se cubren a través de llamamiento telefónico o recurriendo al Servicio Navarro de Empleo.</p>
País Vasco	<p>Requisitos para acceder a listas:</p> <p>Las personas interesadas podrán formar parte de las listas de candidatos y candidatas a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La participación en los procedimientos de apertura de listas convocados por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación. b) El ejercicio de las opciones previstas para el acceso a otras especialidades en el proceso de rebaremación, por parte de quienes ya forman parte de alguna lista. c) La superación de las pruebas de oposición de los procedimientos selectivos de ingreso en los cuerpos docentes convocados por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación. 	<p>En el País Vasco se rebarema todos los años.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia docente y educativa (sin límite) 2. Formación académica. 3. Superación de la fase de oposición en procesos selectivos (6 puntos) 4. Experiencia laboral en la especialidad (15 puntos) 5. Actividad musical (15 puntos) 	<p>Las listas se mantienen abiertas durante todo el curso.</p> <p>Todas las vacantes y sustituciones se cubren a través de un procedimiento on-line en convocatorias diarias que se publican en el portal de ORDEZKAGUNE.</p>



Negociación del calendario de implantación de la Ley de Enseñanzas Artísticas



Los días 7 y 8 de abril se celebraron las reuniones del Consejo Superior de Enseñanzas Artísticas (CSEA) y de la Mesa de negociación del profesorado de la enseñanza pública no universitaria, respectivamente, para negociar y poder realizar propuestas al futuro calendario de implantación de la Ley de enseñanzas artísticas y al RD que establecerá el reglamento del CSEA y su nueva configuración y funciones tras la entrada en vigor de la Ley.

Desde ANPE planteamos, en ambas reuniones, que las fechas propuestas como máximas para el establecimiento de la norma básica, en muchos de los casos, nos parecen excesivas y va a

“Reiteramos la necesidad de dotar de personal y situar en el lugar que le corresponde en el organigrama del Ministerio a la actual unidad de Enseñanzas Artísticas, para que pueda trabajar de manera ágil, eficaz y con medios en la elaboración de toda la norma básica”.

retrasar la implantación de la propia Ley, puesto que, posteriormente, esa norma básica, tendrá

que ser desarrollada y concretada por las CCAA o por los centros educativos. Por eso, desde ANPE, solicitamos que se adelantasen las fechas de publicación de esa norma básica y que se incluya en la misma un periodo transitorio de aplicación y/o de concreción y desarrollo posterior, pero que ya se conozca esa norma básica que contendrá aspectos fundamentales de futuro como los requisitos mínimos para la creación o autorización de centros de Enseñanzas Artísticas Superiores, que deben conocerse lo antes posible, y que sea la propia norma la que establezca el plazo temporal, la transitoriedad y la excepcionalidad en su aplicación.

Respecto a la norma básica sobre la ordenación de los nuevos cuerpos docentes establecidos en dicha ley, así como con lo recogido en las disposiciones transitorias segunda y tercera sobre la integración en los nuevos cuerpos docentes del profesorado perteneciente a los cuerpos docentes que dicha ley declara a extinguir, se establece como fecha el 31/05/2027, una fecha excesiva para realizar esa norma básica que sería el punto de partida para que las Comunidades Autónomas puedan

elaborar sus convocatorias para llevar a cabo esos procesos de integración y ordenación de los nuevos cuerpos docentes.

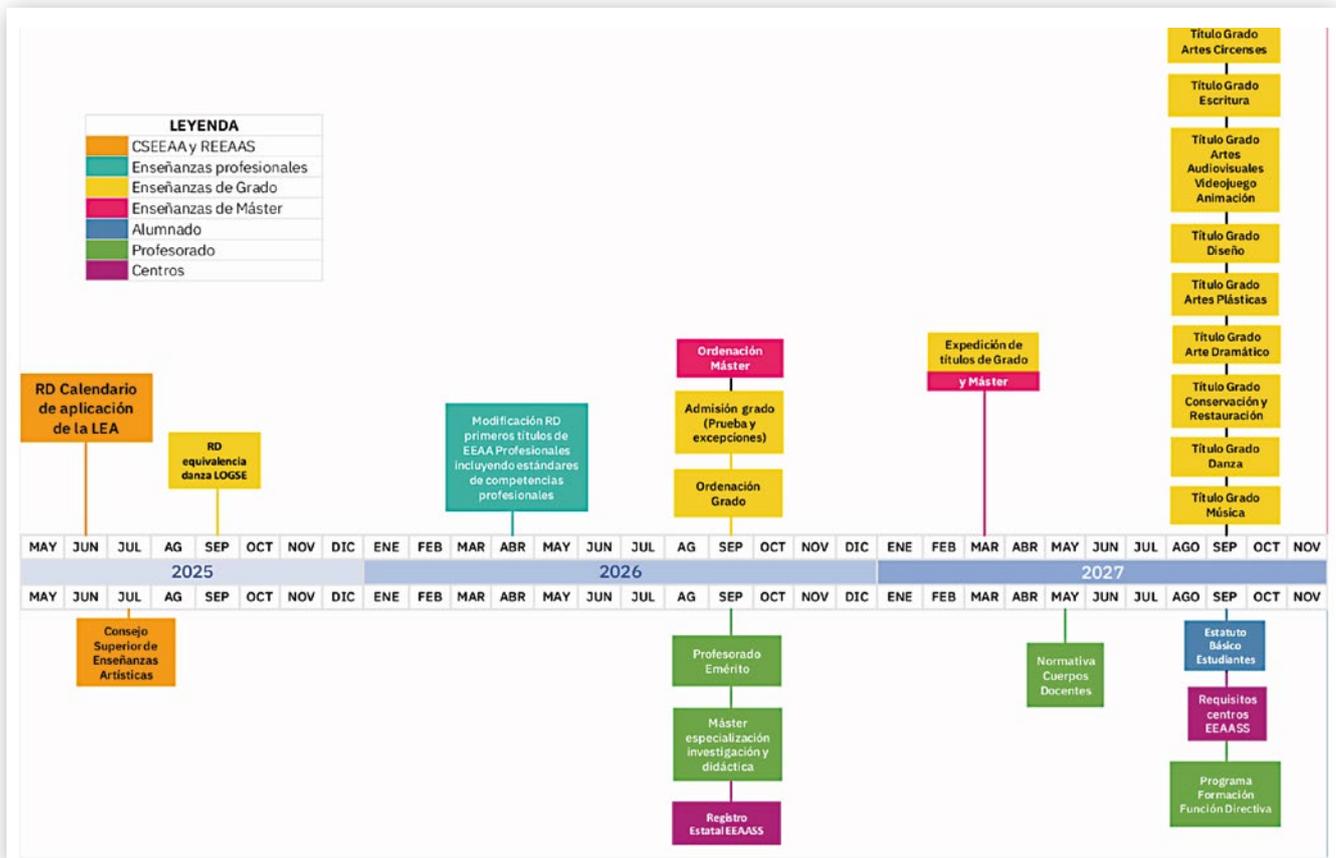
Por tanto pedimos que se adelante esa fecha máxima, que como muy tarde tendría que ser el



30/04/2026, que fue el tiempo que transcurrió desde la entrada en vigor de la LOMLOE y la publicación del RD 800/2022 (5 de octubre de 2022), normativa básica para la integración de los Profesores Técnicos de FP en el cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

A su vez, volvimos a reiterar la necesidad de dotar de personal y situar en el lugar que le debe corresponder en el organigrama del Ministerio a la actual unidad de Enseñanzas Artísticas, para que pueda trabajar de manera ágil, eficaz y con medios en la elaboración de toda la norma básica que es necesario desarrollar, y así poder reducir las fechas del calendario de implantación.

Por otro lado, el Ministerio de Educación presentó el nuevo Real Decreto de composición y funciones del CSEA para adaptarlo a la Ley de Enseñanzas Artísticas. Un nuevo Real Decreto que es prácticamente idéntico, salvo esas adaptaciones a la Ley, al actual que regula el CSEA. Ante las propuestas recibidas, desde el Ministerio propusieron aumentar el número de representantes del profesorado y separarles en dos grupos, por un lado, a los nombrados por las organizaciones sindicales y, por otro lado, a los nombrados por las asociaciones de profesorado de Enseñanzas Artísticas. ■





Primer curso de implantación de la nueva normativa de Formación Profesional: análisis y desafíos en la práctica docente

El presente curso ha supuesto un punto de inflexión para la Formación Profesional en nuestros centros educativos.

La reciente reforma del sistema de Formación Profesional en España, impulsada por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, y el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, persigue, sobre el papel, establecer una FP más integrada, flexible y cercana a la realidad del mercado laboral. Pero, en la práctica, para quienes estamos en las aulas, en la coordinación y en el acompañamiento del alumnado, esta primera fase de implantación ha sido un verdadero reto, con importantes consecuencias sobre la organización, la carga de trabajo y la calidad del proceso educativo.

Uno de los mayores cambios que introduce la nueva normativa es que todos los ciclos de FP, desde el primer curso, deben incluir formación en empresas u organismos equiparados. Este año, sólo el alumnado de primero ha realizado dicha formación. Pero, el próximo curso, tanto primero como segundo tendrán que salir a empresas al mismo tiempo, duplicando la necesidad de plazas formativas, y, con ello, la presión sobre el profesorado y los equipos directivos.

Si bien los principios rectores de esta normativa responden a los estándares europeos y a las necesidades del mercado laboral actual, su implementación práctica en los centros educativos ha generado dificultades significativas, especialmente durante este primer curso de transición.

Dificultades en la búsqueda de empresas colaboradoras y sobrecarga de trabajo para el profesorado

El problema es claro: no hay suficientes empresas para todos. En zonas rurales o con poca actividad empresarial, encontrar plazas ha sido este curso una odisea. Se ha tenido que recurrir a organismos que poco o nada tienen que ver con el perfil profesional del alumnado, y que muchas veces no ofrecen una formación real, ni útil, ni motivadora. Algunas familias profesionales, como las más técnicas o las menos conocidas, tienen además mayores dificultades para encontrar colaboraciones adecuadas.

Lo más preocupante es que esto va a ir a más. Para el próximo año académico, 2025/2026, serán todos los cursos de todos los ciclos los que deberán salir a formarse en empresas. La falta de plazas no solo afecta al alumnado, sino que multiplica la carga para el profesorado, que debe encargarse de contactar con empresas para todo el alumnado, firmar convenios, coordinar agendas, hacer seguimiento individual y, además, continuar con sus tareas docentes. Y todo ello sin una reducción proporcional de carga lectiva ni con un refuerzo estructural de equipos de apoyo (como coordinadores de FP Dual o personal administrativo específico), lo que repercute en la calidad del proceso formativo y el clima laboral del profesorado.

La FP Básica, una situación especialmente delicada

En los ciclos de FP Básica, la problemática se agrava. Hablamos de alumnado de 15 o 16 años, muchas veces con trayectorias escolares complejas, necesidades educativas específicas o niveles de madurez y desarrollo personal que no siempre son compatibles con una inserción temprana en el ámbito laboral. Y, sin embargo, la ley obliga a enviarlos también a empresas, sin contemplar protocolos específicos de acompañamiento ni criterios de idoneidad claros.

Entre las principales preocupaciones señaladas por el profesorado destacan las siguientes:

- Escasa preparación emocional y social del alumnado.
- Entornos laborales no siempre adaptados a perfiles con necesidades educativas específicas.
- Riesgo de desmotivación o abandono ante experiencias laborales negativas o mal gestionadas.

Este modelo, mal planteado y sin recursos adecuados, puede generar experiencias negativas que acaben

desmotivando aún más a estos estudiantes, en lugar de servirles como palanca de futuro.

Si bien es pronto para hacer una evaluación definitiva de la nueva normativa, el primer curso ha dejado claro que hay aspectos que requieren ajustes urgentes.

Desde una perspectiva técnica, ANPE exige:

- Revisión de la carga administrativa asumida por el profesorado y dotación de personal de apoyo específico.
- Mayor flexibilidad normativa para adaptar la formación en empresa a las realidades territoriales y socioeducativas.
- Diseño de protocolos específicos para la FP Básica, considerando criterios de madurez y voluntariedad del alumnado.
- Apoyo institucional real para crear redes de colaboración entre centros y empresas.

La formación en empresas puede ser una buena herramienta, pero no puede recaer toda la responsabilidad sobre los docentes. Sin los recursos, el tiempo y el respaldo adecuados, este nuevo modelo no es sostenible, y puede acabar perjudicando tanto al alumnado como al profesorado. ■

Exterior

ANPE participa en la reunión informativa sobre el Concurso de Méritos de docentes y asesores técnicos en el exterior.

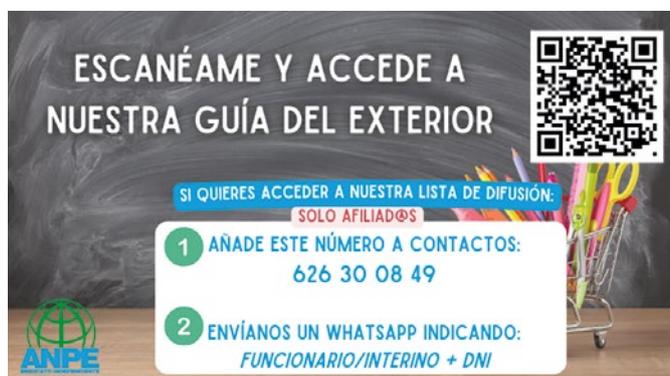
El pasado 14 de mayo, representantes de ANPE, junto con otros sindicatos, se reunieron con el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes para abordar las últimas novedades referentes al Concurso de Méritos para docentes y asesores técnicos en el exterior.

Durante la reunión, el Ministerio presentó las estadísticas actualizadas sobre las plazas adjudicadas y las que han quedado vacantes en el proceso.

- Plazas adjudicadas a asesores técnicos/as en el exterior: 12 (3 vacantes).
- Plazas adjudicadas a docentes en el exterior: 112 (22 vacantes).

Asimismo, el Ministerio comunicó que antes de 10 días se publicarán en el Boletín Oficial del Estado (BOE) los nombres de los candidatos que obtuvieron plaza, tanto asesores como docentes: posteriormente, se abrirá un plazo de dos días para posibles renunciaciones, especialmente para aquellos candidatos que hayan superado ambos procesos y puedan liberar alguna vacante adicional.

Una vez finalizado este proceso, se publicarán los listados de aquellas personas que optan a las comisiones de servicio. ■



El Defensor del Profesor: un referente a escala europea

Nos gustaría centrarnos en algo a lo que, por ser cotidiano y llevar tanto tiempo entre nosotros, no le damos el valor que tiene.

“El servicio del Defensor del Profesor, creado por ANPE en 2005, es una respuesta, en el ámbito de la prevención y el apoyo a los docentes, ante el riesgo, derivado de las características de nuestra profesión.”



PARA hacerlo, han tenido que ponerse en contacto con nosotros los responsables en España de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que nos han solicitado información sobre el servicio del Defensor del Profesor de ANPE y su papel para contrarrestar los factores psicosociales negativos de la profesión docente asociados a la salud mental.

En este sentido, el servicio del Defensor del Profesor, creado por ANPE en 2005, es una respuesta, en el ámbito de la prevención y el apoyo a los docentes, ante el riesgo, derivado de las características de nuestra profesión, a padecer enfermedades relacionadas con la salud mental.

Analizando el recorrido del servicio, desde su creación, nos hemos dado cuenta de lo avanzado que fue en su momento y de la gran importancia que continúa teniendo hoy. A través de la presentación del informe anual y de las campañas que llevamos a cabo, el Defensor del Profesor sensibiliza a la sociedad de la necesidad de dignificar nuestra profesión y alerta a las Administraciones de los riesgos que detectamos desde el punto de vista

de la salud mental, de los docentes. Todo ello como base para exigir mejoras (considerar enfermedades profesionales la ansiedad y la depresión, impulsar una ley de reconocimiento de la autoridad pública del profesorado, establecer protocolos de actuación ante agresiones, y acoso a docentes, prestar atención psicológica y apoyo jurídico...), reclamar recursos acordes al contexto actual de los centros educativos para dar respuesta a las necesidades de nuestro alumnado (reducción de ratios, más profesionales de Audición y Lenguaje y de Pedagogía Terapéutica, auxiliares de Educación Especial, orientadores,...) y, sobre todo, dar respuesta, en función de su problema específico, a los docentes que se ponen en contacto con nosotros.

Nos queda camino por recorrer, pero la importancia y la necesidad del servicio nos aportan la energía para saber que estamos en el camino correcto y que somos un referente a seguir.

Por ello, damos las gracias por su trabajo a todo el equipo de defensores del profesor de ANPE, que desde cada comunidad autónoma desarrollan esta gran labor para la mejora de las condiciones laborales de los docentes. ■



Decálogo de
Salud Mental
del profesor



Ya son tres las sentencias que obligan a la Administración a retribuir el permiso parental de ocho semanas

ANPE anima a los docentes a reclamar en estos casos, con el fin de presionar para que se adapte la disposición europea que establece la remuneración del permiso.

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cuenca dictó a principios de este año la primera sentencia firme en España que reconoce el derecho de una trabajadora a disfrutar del permiso parental de ocho semanas retribuido, refrendando una sentencia en primera instancia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Barcelona emitida el pasado mes de noviembre. Ahora, una nueva sentencia en primera instancia, en este caso del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo

“El fallo dispone que la trabajadora demandante debe ser indemnizada por los daños morales derivados de la privación del permiso, con la cuantía solicitada, equivalente al salario que hubiera percibido.”



nº 4 de Murcia, vuelve a fallar en el mismo sentido.

Este permiso parental y su carácter remunerado se contemplan en la Directiva europea (UE) 2019/1158 del Parlamento y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. La directiva fue traspuesta al ordenamiento jurídico español en junio de 2023, pero solo parcialmente. El permiso paternal de ocho semanas se introdujo tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), pero no se estableció que fuera retribuido –pese a que la norma europea obligaba a ello– y quedó pendiente de desarrollo reglamentario, hasta la fecha.

En julio de 2023, el Gobierno aprobó un real decreto ley para completar la transposición de la directiva de conciliación en el aspecto referido a su remuneración, pero no fue convalidado por el Congreso de los Diputados y, por tanto, quedó derogado. Desde entonces no se ha llevado a cabo ningún otro intento, por lo que la norma europea sigue sin trasponerse de manera completa a la legislación española, a pesar de que el plazo establecido para ello finalizó en agosto de 2024.

Hasta el momento, las administraciones públicas españolas han venido rechazando las peticiones del personal a su servicio para el disfrute de este permiso con el argumento de que el ordenamiento jurídico español no recoge aún su carácter retribuido. La primera sentencia firme del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cuenca desmontó esta justificación.

¿Qué dijo la sentencia firme del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cuenca? En primer lugar, señala que si la Administración –en aquel caso, la Gerencia de Atención Integrada de

Cuenca, pues la demandante es trabajadora del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha en esa provincia– consideraba que el permiso no podía ser retribuido, debió consultar a la interesada si deseaba mantener su solicitud de todas formas, en lugar de rechazarla de plano, como hizo.

Pero, además, refrendando a su vez la sentencia en primera instancia del juzgado barcelonés, dictamina que el permiso parental sí debe ser retribuido, como lo son el resto de permisos que se incluyen en el artículo 49 del TREBEP. La jueza subraya que el hecho de no haberse desarrollado reglamentariamente las condiciones del permiso no puede ser determinante, al ser este retraso imputable a la Administración.

En consecuencia, el fallo dispone que la trabajadora demandante debe ser indemnizada por los daños morales derivados de la privación del permiso, con la cuantía solicitada, equivalente al salario que hubiera percibido en las cuatro semanas correspondientes al permiso que había solicitado.

Hay que recordar que nuestro ordenamiento jurídico contempla la posibilidad de reclamar frente a la inactividad de la Administración en estos casos. La jurisprudencia establece que se pueden invocar disposiciones de una directiva no debidamente traspuesta siempre que sean incondicionales y suficientemente precisas, y que atribuyan derechos a los particulares, como es el caso.

ANPE anima a los docentes a reclamar en estos casos, con el fin de que se reconozca el derecho a disfrutar del permiso paternal retribuido de ocho semanas o, en su caso, se les indemnice convenientemente, con la finalidad de que la acumulación de demandas y de pronunciamientos judiciales presionen al Ejecutivo y al Legislativo para que introduzcan el carácter remunerado del permiso en la normativa española. ■

¿Reformar o reformatear?

La enésima reforma del profesorado ya asoma por la esquina, esta vez con cuatro ejes estratégicos que suenan a reinicio en modo seguro: formación inicial y sus planes de estudio universitarios; tutorización y acompañamiento de docentes expertos; condiciones laborales; y desarrollo profesional.

EL decorado promete, con grupos de trabajo, palabras bonitas o *powerpoints* abiertos, pero el guión ya lo conocemos. El sistema educativo no necesita más maquillaje, sino cirugía con bisturí fino y sin miedo a meter mano en los fallos del sistema.

Desde ANPE saludamos con cautela la invitación al debate. Porque una cosa es sentarse en la mesa, y otra bien distinta que te dejen meter cuchara. Si de verdad se quiere reformar, lo primero es dejar de tratar al docente como un mero recurso más y empezar a reconocerlo como lo que es, el corazón de la educación. Sin profesorado estable, formado, respetado y motivado, no hay innovación que valga ni parche que aguante.

La formación inicial lleva décadas gritando auxilio. No necesita más teoría ni siglas rimbombantes. Necesita aulas reales, prácticas útiles, mentores con tiza gastada y rodilleras ideológicas. Porque enseñar no se aprende con rúbricas, sino sobreviviendo a 2º de ESO un lunes a primera hora. Y la carrera profesional, esa quimera que todos prometen y nadie construye, que a la

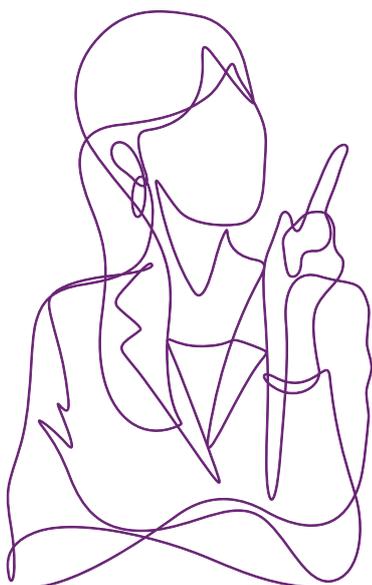
La carga burocrática, aunque no explícitamente, cómo no, vuelve a estar sobre la mesa. Nos prometen, otra vez, que se reducirá. Pero seguimos atrapados en una espiral kafkiana de documentos que justifican otros documentos que justifican que no hemos hecho nada más que justificar. Menos papeles y más pizarra. Eso sí sería pedagogía de la buena.

Y, por supuesto, no hay reforma sin condiciones laborales dignas. Estabilidad, horarios racionales, ratios humanas, espacios ventilados... porque no se puede hablar de equidad desde la interinidad. El profesorado no necesita palmaditas con púas. Necesita respeto, medios y autoridad pedagógica blindada. Eso no es un lujo, es democracia en horario lectivo.

Desde ANPE acudimos con responsabilidad y espíritu crítico. Queremos reformas reales, no actualizaciones estéticas ni fuegos artificiales preelectorales. Si vamos a reformatear, hagámoslo con copia de seguridad. Conservemos lo que funciona, borremos lo que no, y actualicemos con cabeza. Porque la educación no puede aguantar otro "apagón general" y reiniciar sin saber dónde falló para evitar más apagones, pues un día de estos el sistema puede volver a encender pero quizás también colapsar. ■

“No hay reforma sin condiciones laborales dignas. Estabilidad, horarios racionales, ratios humanas, espacios ventilados...”

vez impulse, reconozca, valore y premie al que se deja la voz dentro del aula, a aquel que en su tiempo personal perfecciona y actualiza conocimientos, habilidades, técnicas o metodologías.



Saturnino Acosta García

Presidente de ANPE Cáceres



ABRAHAM CUPEIRO

Músico y docente de FP en excedencia. Rescata instrumentos ancestrales como el karnyx o la corna, los da a conocer, y colabora con orquestas de todo el mundo. Ha grabado para la banda sonora de Gladiator II.

¿De dónde viene tu interés por los instrumentos?

Mi abuelo tenía un talento increíble para la música. Nunca me enseñó lo que sabía porque asociaba instrumentos como la corna a una cultura más popular, más rural. Cuando vio que a la gente le gustaban, se emocionó.

¿Cómo recreas los instrumentos antiguos?

A veces a partir de un grabado, otras veces tenemos ejemplares físicos. La gente pregunta cómo sonarían, y digo que, en un 90%, igual, porque los instrumentos son como raíles. Por ejemplo, el aulós griego, los agujeros están en un sitio específico y dan las notas correspondientes.

Integraría la música más intensamente en el horario escolar, fomenta la concentración y la relajación

También requiere mucha habilidad del intérprete...

Sí, es como quien toca el piano. Tienes que disociar la mano del acompañamiento de la que toca la melodía. La música es abstracta y a la vez muy física. El cerebro del estudiante crece y conecta mucho mejor practicando con un instrumento que recibiendo estímulos de una pantalla.

¿Cómo crees que han impactado las pantallas en la Educación?

Yo mismo, con 45 años, he perdido capacidad de concentración por los teléfonos. Cuando quiero relajarme, cojo los instrumentos y me pongo a tocar. La música te lleva a un estado de reflexión y concentración. Por ejemplo, casi toda mi música está escrita en aviones. Con un lápiz y un pentagrama escribo la partitura. No tengo nada contra las nuevas tecnologías, pero en los conservatorios necesitamos más instrumentos y no tanto pizarras digitales.

¿Habría que darle más tiempo a la música en la Educación?

Si me dieran la posibilidad de mandar durante un año en la Educación, anularía los conservatorios y pasaría todo ese tiempo de música al colegio y al instituto hasta las cinco de la tarde y luego les dejaría disfrutar. Pero ojo, la música no es importante solo para generar músicos, sino para crear ciudadanos con capacidad de crítica, sensibilidad y empatía.

¿Estás inspirando a muchos jóvenes?

Después de los conciertos se han acercado muchos jóvenes. Me llena de orgullo y me siento muy gratificado. El público quiere saber cómo suena el instrumento y también las anécdotas e historias detrás de ellos.

En el vídeo en YouTube podrás escuchar la entrevista completa y también ver y escuchar cómo Abraham toca el aulós griego, una pluma de los indios Hopi o una tilinca. |

Vídeo de la ENTREVISTA COMPLETA



Carlos Fernández-Alameda

Delegado de ANPE Nacional



Luces, Cámara... ¡EducAcción! La gala de los Óscar escolares que transforma San Fernando

El colegio Casal Carrillo convierte cada año sus aulas en platós de cine y su gimnasio en una auténtica alfombra roja. Una gala de los Óscar muy particular, cargada de creatividad, pedagogía e innovación, que celebra ya su sexta edición premiando el talento de su alumnado y la implicación de toda la comunidad educativa.

San Fernando se disfraza de Hollywood por un día gracias al CEIP Casal Carrillo, que celebra su ya consolidada gala de los Óscar educativos. Esta original ceremonia premia cada año la creatividad y el esfuerzo del alumnado y profesorado que, cámara en mano, convierte la enseñanza en una experiencia cinematográfica inolvidable.

“Ese día, el colegio se transforma: alfombra roja, vestidos de gala, cámaras, focos y padres convertidos en improvisados reporteros que entrevistan a los pequeños cineastas”

Los estudiantes, dirigidos por sus tutores, escriben guiones, interpretan papeles, diseñan vestuarios y escenografías, y graban y editan cortometrajes de hasta cuatro minutos. Algunas producciones son originales; otras, adaptan escenas de películas o crean divertidos anuncios. Todo ello sirve de excusa para trabajar competencias clave como la lectoescritura, la digital, la creatividad, el emprendimiento o la cooperación, en un proyecto interdisciplinar y transversal.

Pero la magia no está solo en la pantalla. Ese día, el colegio se transforma: alfombra roja, vestidos de gala, cámaras, focos y padres convertidos en improvisados reporteros que entrevistan a los pequeños cineastas en diferentes photocalls. Las aulas se decoran como auténticos camerinos de estrellas, con nombres como Elsa, Hulk o Ariel en las puertas, mientras que el gimnasio se convierte en una gran sala de proyección ambientada con todo lujo de detalles: taquillas de cine, figuras de cámaras, carteles de los cortos y hasta un rincón de palomitas.



La gala cuenta con un jurado que premia las mejores producciones en categorías como guion, montaje, interpretación, banda sonora, dirección de arte o corto revelación, otorgando las estatuillas doradas con la esperada frase: “And the winner is...”.

Entre los asistentes, autoridades educativas y locales, artistas gaditanos y, sobre todo, una comunidad escolar que demuestra que la educación también puede ser una experiencia de película. Porque aquí, aprender es un arte... y el arte, una forma de enseñar. ¿Y el resultado? Estrellas por un día, pero con aprendizajes para toda la vida. ■



VIDEO DE LA Gala 2025



cursosanpe.es

Oferta formativa

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
- ▶ ¡Cursos reconocidos por el MEFPD 2025! Acción educativa española en el exterior, diversidad lingüística y cultural en Ceuta y Melilla, Función directiva, Neurociencia y educación positiva, Acción tutorial, Atención educativa en el aula hospitalaria, ChatGPT y herramientas IA para docentes
- ▶ Y además, con Nebrija: Aprendizaje colaborativo con blogs, IA para fomentar el pensamiento crítico, Situaciones de Aprendizaje en Primaria, Scratch y Lectoescritura
- ▶ 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.



viajes ANPE

Ruta de la seda
DEL 6 AL 13 DE OCTUBRE



ACCIÓN SOCIAL

La Ruta de la Seda era un entramado de caminos, una red de rutas donde se intercambiaron no sólo mercancías como joyas o seda, sino que también dejó un legado cultural incommensurable. Un punto de encuentro de diferentes religiones, filosofía y ciencia.

Uzbekistán fue territorio de nómadas, árabes, persas y mongoles y todavía mantiene su autenticidad. Un país bello desde el punto de vista artístico y monumental, con una gastronomía deliciosa y una población hospitalaria.

Actualmente es el país con más repercusión en la ruta de la Seda y alberga una de las ciudades más hermosas, míticas y legendarias de la faz de la Tierra: la monumental Samarcanda.

06 OCTUBRE (L).- MADRID – TASHKENT

Madrid Barajas. Vuelo de Uzbekistan Airways a las 18.35 destino Tashkent. Noche en vuelo.

07 OCTUBRE (M) .-TASHKENT

Llegada a Tashkent a las 04.40. Traslado al hotel. Desayuno y tiempo libre para descansar. A continuación, visita de la ciudad. Cena y alojamiento.

08 OCTUBRE (X) TASHKENT – SAMARCANDA

Desayuno picnic. Traslado hacia Samarcanda. Llegada y visita de la ciudad. Durante más de dos mil años la ciudad fue un punto clave en la Gran Ruta de la Seda entre China y Europa. Regreso al hotel. Cena y alojamiento.

09 OCTUBRE (J) SAMARCANDA – BUKHARA

Desayuno. Traslado en tren hacia Bukhara, la ciudad legendaria de la Gran Ruta de la Seda. Almuerzo. Cena y alojamiento.

10 OCTUBRE (V) BUKHARA

Desayuno. Día completo dedicado a la visita de la ciudad con almuerzo incluido. Cena y alojamiento.

11 OCTUBRE (S) BUKHARA - KHIVA

Desayuno. Traslado por la carretera a Khiva. Incluido almuerzo y varias paradas durante el viaje. Llegada y traslado al hotel. Cena en restaurante local.

12 OCTUBRE (D) KHIVA

Desayuno. Visita de la ciudad. Cena en un restaurante local con el show folclórico. Alojamiento.

13 OCTUBRE (L) KHIVA – URGENCH

Desayuno. Traslado al aeropuerto de Urgench para salir en el vuelo de Uzbekistan Airways a las 12.55 destino Madrid. Llegada a las 17.05.

FIN DEL VIAJE |

Accede a toda la información sobre el viaje.
Para más información, llamar al 91 522 90 56



convenios ANPE

Consulta todos los descuentos y beneficios que ANPE ofrece en exclusiva a sus afiliados

<https://servicios.anpe.es>



Mayoría en las decisiones de evaluación, promoción y titulación

El pasado 4 de abril, la Consejería de Desarrollo Educativo y FP publicó unas Aclaraciones sobre las órdenes de 30 de mayo de 2023 donde se desarrolla el currículum y otros aspectos de las etapas educativas de Primaria, ESO y Bachillerato.

Estas aclaraciones dan respuesta a la Sentencia del TSJA por la cual se declara la nulidad de los artículos donde se recoge que las decisiones sobre evaluación, promoción y titulación en estas etapas educativas se tomarán "por mayoría cualificada de dos tercios".

De modo que las órdenes de 30 de mayo de 2023 siguen estando vigentes en todos sus aspectos, con la salvedad de lo señalado sobre la toma de decisiones de los equipos docentes, que será por mayoría colegiada de estos órganos. ■



Y además...

- Programa José Saramago.
- Publicaciones en el BOE de nombramientos como funcionarios de carrera.
- Convocado el premio de buenas prácticas en enseñanza bilingüe y plurilingüe.

Aragón

ANPE Aragón alerta de la grave crisis de docentes en el Aragón rural

Desde ANPE Aragón se ha advertido del colapso en la cobertura de vacantes docentes, especialmente en zonas rurales y en materias de Secundaria y Bachillerato. Resulta muy insuficiente la medida del Gobierno autonómico que permite a estudiantes del máster de profesorado cubrir plazas sin garantizarles la validez de sus prácticas y que ha generado injusta incertidumbre en los afectados. ANPE sigue denunciando, además, el uso de sorteos sin criterios de mérito para adjudicar plazas, la sobrecarga laboral, el desprestigio de la profesión y la falta de incentivos. Pedimos ya medidas urgentes: mejoras salariales, reducción

de ratios, coordinación entre administraciones y planificación real. ■



Y además...

- Éxito de las sesiones informativas online de las oposiciones docentes desarrolladas por ANPE Aragón.
- ANPE Aragón logra dos importantes sentencias a favor de docentes en el primer trimestre de 2025.

Los docentes no estarán obligados a administrar medicamentos al alumnado

En la reunión mantenida entre ANPE y SATSE con las Consejerías de Educación y Salud de Asturias, se ha alcanzado el compromiso de reformular la Guía de atención al alumnado con diabetes mellitus tipo 1 en centros educativos, aclarando que los docentes no tienen obligación de administrar medicamentos. También se va a implementar un modelo de enfermería escolar con un equipo inicial compuesto por 23 enfermeras y 7 psicólogos, adscritos al ámbito sanitario. Este modelo, reivindicado por ANPE y SATSE, busca mejorar la calidad educativa en la región.

El presidente de ANPE Asturias destaca que en la nueva redacción de la guía, los docentes solo deben actuar en caso de emergencia, proporcionando primeros auxilios sin tener la obligación de administrar ningún tipo de medicación. ■



Y además...

- ANPE Asturias considera “positivo”, pero “insuficiente”, el programa de refuerzo de comprensión matemática y lectora.
- La Consejería actualizará la resolución que establece los requisitos de titulación para interinos en Asturias.
- ANPE expresa su disconformidad con la reducción de plazas docentes en el cuerpo de Maestros para el curso 2025-2026.
- El 47% de los centros con vacantes carecen de dirección para el curso 25-26.

Baleares

ANPE finaliza una campaña para exigir la reducción de la burocracia



Desde el sindicato, llevamos años advirtiendo del tiempo desmesurado que los docentes dedican a las tareas administrativas y de los continuos cambios normativos a los que se tienen que enfrentar, hechos que desmotivan el trabajo diario en el aula. Después de analizar el informe del Defensor del Profesor, concluimos que los docentes pierden más de 600 horas anuales en cuestiones burocráticas, lo que les genera estrés y ansiedad. Por ello, hemos exigido a Educación que acabe con este problema y centre los recursos en la atención personalizada, en las necesidades educativas y en la acción tutorial, entre otras cuestiones. ■

Y además...

- El nuevo acuerdo: una solución para la doble y triple insularidad.
- ANPE pide que se permita el retorno de los docentes desplazados.
- El sindicato registra más un centenar de firmas para que Educación asuma la gestión de las ATE.
- ANPE exige priorizar la calidad educativa y la cobertura de plazas.

Firmado el acuerdo con la Consejería para la reducción de ratios

Recientemente se ha firmado la modificación del Acuerdo para la mejora del sistema público educativo de Canarias, que incluye reducciones de ratios basadas en el plan presentado por ANPE, aunque de menor alcance. Las ratios irán bajando en los tres próximos cursos:

- de 18 a 16 alumnos/as en infantil de 3 años,
- de 23 a 20 en infantil de 4 y de 5 años,
- de 25 a 22 en primaria,
- de 27 a 25 en 2º de ESO,
- de 30 a 25 en 3º y 4º de ESO.

Además, se mejorarán las ratios de orientación, AL y PT. Son avances parciales, pero concretos y tangibles, que demuestran que el trabajo sindical

serio funciona. Seguiremos trabajando para conseguir nuevas mejoras, especialmente en atención a la diversidad. ■



Y además...

- ANPE se reúne con el consejero para analizar la situación educativa.
- ANPE Canarias presenta dos nuevas campañas de acción sindical.
- Charlas informativas de ANPE sobre las oposiciones de este año.

Cantabria

La adecuación retributiva es irrenunciable; el respeto al profesorado, imprescindible

ANPE Cantabria critica al Consejero de Educación por no asumir responsabilidades y denigrar al profesorado, que lleva 17 años sin actualización salarial autonómica. Durante años hemos priorizado mejoras estructurales en beneficio del alumnado, pero ha llegado la hora del reconocimiento al esfuerzo docente. La huelga del 3 de abril refleja el hartazgo ante problemas como ratios altas, burocracia excesiva y carga lectiva. La oferta de 100,23€ mensuales, a alcanzar en varios años, no de inmediato, muestra una falta de voluntad política. Exigimos respeto institucional y soluciones reales, mientras el consejero insiste en achacarnos



la falta de diálogo y solicita nuevas propuestas sindicales. El futuro de la educación pública cántabra está en juego. ■

Y además...

- Reducción de ratios: una oportunidad perdida.
- Ataques al profesorado e intentos de control del Consejo Escolar de Cantabria.

El Consejo Sindical de ANPE abordó las mejoras del segundo bloque del acuerdo

A finales de marzo se celebró el Consejo Sindical Autonomático de ANPE, en el que se hizo balance del grado de cumplimiento de todas las medidas pactadas, se abordaron las mejoras que contendrá el segundo bloque del acuerdo y su calendarización, y se definieron las principales reivindicaciones del colectivo, así como las principales líneas programáticas del sindicato, con la convicción de que este debe seguir trabajando, desde la responsabilidad de ser el sindicato mayoritario, en la consecución de más medidas de mejora para la enseñanza pública y su profesorado. Asimismo, ANPE pidió a los máximos responsables de la Consejería de Educación que este segundo bloque tenga la dotación presupuestaria necesaria que garantice el cumplimiento de todas las mejoras alcanzadas y futuras. ■

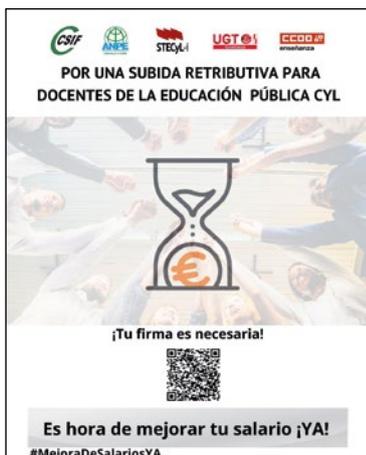


Y además...

- Especial Oposiciones de EE. MM. 2025
- No obligatoriedad de presentarse a las oposiciones para mantenerse en bolsa.

Castilla y León

ANPE-Castilla y León exige retomar la negociación con la Consejería de Educación



ANPE adopta medidas de presión para retomar la negociación y lograr una subida salarial para todos los docentes de la enseñanza pública de Castilla y León.

ANPE defiende la labor del profesorado de la enseñanza pública en Castilla y León y, junto al resto de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial, inicia medidas de presión para lograr la demandada subida salarial.

Durante todo este curso escolar se ha recordado a la Consejería de Educación la urgente necesidad de iniciar un proceso negociador que permita abordar una mejora salarial para todo el profesorado, recuperar el poder adquisitivo y, al menos, equiparar las retribuciones del profesorado de Castilla y León con la media nacional. ■

Y además...

- ANPE-Castilla y León celebra su Comité Ejecutivo Autonomático en Toro (Zamora).
- Calendario Escolar 2025/2026.
- Oposiciones Castilla y León 2025.

ANPE reclama retribuciones acordes al compromiso docente

ANPE Catalunya exige una actualización retributiva del personal docente como paso imprescindible para garantizar una educación pública de calidad. No se trata de privilegios, sino de valorar adecuadamente una tarea fundamental para la sociedad.

ANPE Catalunya defiende que la mejora salarial es una cuestión de justicia, vinculada al aumento del coste de la vida, la dignificación de la profesión y el reconocimiento del trabajo docente. Instamos al Departament d'Educació a iniciar una negociación efectiva que permita avanzar en la equiparación salarial con otros territorios del Estado. ■



Y además...

- Aumento de discursos de extrema derecha en las aulas: qué se puede hacer.
- ANPE reclama un Coordinador de Proyectos en FP.

Ceuta

Modificada la convocatoria de oposiciones de Secundaria y otros Cuerpos

El RD 656/2024, de 2 de julio, aprueba la OEP del ejercicio 2024 y establece que, de acuerdo con el RDL 6/2023, de 19 de diciembre, las convocatorias deberán publicarse en el mismo año natural de la



publicación en el BOE de la OEP en la que se incluyan las citadas plazas, debiendo ejecutarse en el plazo máximo de 2 años desde su publicación y las respectivas fases de oposición en 1 año, salvo causa motivada.

El MEFPD, con el visto bueno de Función Pública, considera causa motivada la limitación de espacios disponibles en Ceuta y la elevada dotación de recursos humanos y materiales necesarios para convocar tantas especialidades.

El Subsecretario cumple así el acuerdo alcanzado con la JPD de Ceuta y se posponen algunas especialidades al 2026. ■

Y además...

- Dimite el presidente del Foro de la Educación.
- Nuevas jornadas formativas para opositores.

ANPE apoya las reivindicaciones para ofrecer una Educación Infantil de 0 a 3 años de calidad



El presidente nacional de ANPE, Francisco Venzalá junto a Lauren Bércena y Alberto Meras, presidentes de ANPE Comunitat Valenciana y ANPE Alicante respectivamente, se han reunido estos días con

Almudena Palomar, directora de la E.I. Ramona Simón; Paloma Lajara, docente de la E.I. Benacantil, y María del Carmen Saguro, directora de la E.I. Benacantil y representante de la plataforma *Som 0-3 pública C.V.*

En la reunión, se destacó la urgente necesidad de mejoras en las escuelas infantiles de primer ciclo de la Comunitat Valenciana para garantizar una educación de calidad en la primera infancia. ANPE ha reiterado su compromiso con el bienestar del alumnado y el respeto a los derechos del personal docente, por lo que seguirá exigiendo a la Consejería que adopte medidas urgentes que den respuesta a estas necesidades. ■

Y además...

- ANPE consigue el reconocimiento del permiso de paternidad a un docente que estaba en situación de desempleo.
- Oferta de Empleo Público 2025.
- 40 Aniversario del Consejo Escolar de la Comunitat Valenciana.

Extremadura

Inauguración de la nueva sede de ANPE Badajoz



El pasado 9 de abril fue inaugurada la nueva sede de ANPE Badajoz, que cuenta con más accesos y más zonas profesionales de atención diferenciada. Es una sede más amplia y moderna, y con una gran visibilidad. El acto contó con la presencia del presidente nacional, José Francisco Venzalá, y con

su antecesor, Nicolás Fernández, además de con los compañeros de ANPE Cáceres.

El Presidente de ANPE Extremadura, Antonio Vera, hizo en su intervención un breve repaso de la evolución del sindicato en la provincia de Badajoz, agradeciendo la colaboración de todo el equipo en la adquisición de esta nueva sede. Intervinieron también Ana Bravo, vicepresidenta de ANPE Badajoz, y Nicolás Fernández. Clausuró el acto el presidente nacional, que destacó la labor realizada por todos los compañeros de Extremadura.

Dirección de la nueva sede:

**Paseo Condes de Barcelona, 15. Local 3.
Badajoz ■**

Y además...

- Oposiciones 2025 en Extremadura.

ANPE denuncia en rueda de prensa la falta de cumplimiento íntegro del acuerdo de mejoras

ANPE, firmante del Acuerdo sobre medidas que mejoran el sistema educativo denunció en rueda de prensa la falta de cumplimiento íntegro del mismo. La situación, después de casi un año y medio de la firma, exige una respuesta clara por parte de la Consellería y del Presidente de la Xunta.

La denuncia principal es que la Ley 5/2024 de medidas fiscales y administrativas no garantiza la ejecución del Acuerdo. Por el contrario, se está utilizando como herramienta para entorpecer la aplicación de compromisos firmados -como la dotación de profesorado de apoyo- y para dilatar en el tiempo otros aspectos fundamentales, como la reducción progresiva de ratios en el marco del acuerdo de

agrupamientos o la reducción del horario lectivo en Secundaria. |



Y además...

- Cursos de primeros auxilios en los centros educativos.
- Calendario Escolar 2025-2026.

La Rioja

Conseguido: reguladas las comisiones de servicio. ANPE logra que se regulen las condiciones y modalidades para solicitar las comisiones de servicio

Tras años de reiteradas demandas, y gracias al acuerdo firmado con la Administración, hemos conseguido que se apruebe la regulación de las comisiones de servicio para docentes en La Rioja, a través de un procedimiento público en igualdad de condiciones para todos los docentes.

Recientemente nos presentaron las instrucciones que regularán las comisiones para el próximo curso. Este documento base va a servir para que el año que viene se negocie un decreto más completo.

Las modalidades de participación se dividen en dos: por interés del servicio educativo y por interés del docente. El plazo de solicitud será en abril y



se requerirá la existencia de vacantes, afinidad de especialidad y conformidad de la Administración de procedencia, en su caso. Tendrán duración de un curso escolar prorrogable. |

Y además...

- ANPE Rioja reúne a la comunidad educativa impulsando unas jornadas formativas que unen saber y emoción.
- Aumentarán las horas de lengua y matemáticas en ESO y Bachillerato en La Rioja.

Acuerdo de la Mesa Sectorial



El pasado 4 de abril, se ha procedido al acto protocolario de la firma del acuerdo de la Mesa Sectorial de Personal Docente no Universitario por el que se regula la redistribución del horario del personal docente en los centros públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid.

Su puesta en marcha supondrá la incorporación de más de 3.000 nuevos docentes en los próximos tres años. Además, la reducción de la burocracia y la disminución progresiva de ratios contribuirán a aliviar la carga de trabajo de los profesionales de la educación.

ANPE-Madrid valora positivamente el acuerdo alcanzado. Supone un avance significativo, si bien somos conscientes de que aún queda mucho camino por recorrer. |

Y además...

- ANPE-Madrid celebra su XXX Consejo Sindical.
- Propuesta ANPE-Madrid: permisos y licencias.
- ANPE-Madrid rechaza la propuesta de calendario escolar 2025-2026.
- Reunión de la Mesa Sectorial.

Melilla

ANPE Melilla organiza una exitosa Jornada Formativa



ANPE Melilla organizó una exitosa jornada formativa en el IES Miguel Fernández el 13 de marzo, enfocada en metodologías innovadoras, recursos didácticos actualizados y evaluación competencial. El evento contó con la participación del experto José Carlos Guerra, quien ofreció herramientas y estrategias para mejorar la calidad educativa, abordando temas como metodologías activas, uso de tecnologías y evaluación basada en competencias. Esta jornada fue especialmente útil para los docentes de cara a los procesos selectivos y se destacó por la activa participación de los asistentes. ANPE Melilla expresó su satisfacción con el éxito del evento y agradeció a Guerra y al IES Miguel Fernández por su apoyo. |

Y además...

- La incertidumbre se disipa, pero la crítica persiste.

ANPE inicia movilizaciones por la carrera profesional

El pasado 25 de marzo ANPE MURCIA participó en una concentración, en la puerta de la Consejería de Hacienda para exigir la carrera profesional completa, ya, en sus respectivos ámbitos.

ANPE Murcia exige que se proceda a dar cumplimiento a la normativa reguladora de carrera profesional en el ámbito de la Administración regional, con el fin de negociar los tramos de carrera profesional horizontal, la progresión, la reversibilidad en su caso, los requisitos, la forma de acceso y los méritos a valorar en Administración y Servicios y Educación, tal y como marcan el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia y los acuerdos ya firmados por las OOSS con la Administración. **I**



Y además...

- ANPE Murcia exige a Educación la continuidad del Programa PROA+.
- ANPE Murcia se moviliza en defensa de las Pensiones Públicas.
- ANPE consigue que la Hoja de Servicios sea gratuita.

País Vasco

OPE 2025. Cuerpo de profesores y profesoras de Enseñanza Secundaria en el País Vasco

La convocatoria del proceso selectivo se publicó en el BOPV de 6 de marzo de 2025. El plazo de presentación de solicitudes y abono de tasa fue del 7 de marzo al 3 de abril de 2025. Se convocan 1.268 plazas con perfil lingüístico 2 de los puestos de trabajo docentes, que corresponden al subgrupo A1. **I**

BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO N.º 45
jueves 6 de marzo de 2025

AUTORIDADES Y PERSONAL
Oposiciones y concursos
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
1059

ORDEN de 24 de febrero de 2025, de la Consejera de Educación, por la que se convocan procedimientos selectivos de ingreso y acceso al Cuerpo de Profesores y Profesoras de Enseñanza Secundaria de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El Departamento de Educación, en el ámbito de su competencia, pretende impulsar el empleo público de calidad y dotar de mayor estabilidad al profesorado del sistema educativo vasco, en la confianza de que dicha estabilidad contribuirá a la mejora de la formación y de la educación de nuestros jóvenes y nuestra ciudadanía, en general.

Con el fin de dar cumplimiento a dicho objetivo, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, publicado en el BOPV de 27 de diciembre de 2023, se aprobó la oferta de empleo público para el año 2023, de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, y de la Administración Educativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Y mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, publicado en el BOPV de 31 de diciembre de 2024, se aprobó la oferta de empleo público para el año 2024, de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, y de la Administración Educativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El Decreto Legislativo 4/2023, de 21 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cuerpos Docentes de la Enseñanza no Universitaria de la Comunidad Autónoma del País Vasco, establece en su artículo 16 que el sistema de selección de las funcionarias y los funcionarios de carrera docentes será el de concurso-oposición, previa convocatoria pública.

Asimismo, el artículo 3 del Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docen-

ANPE firma el Pacto para Avanzar en la Equidad y la Calidad Educativa

34
AUTONOMÍAS



El pasado 14 de abril, ANPE firmó el Pacto para Avanzar en la Equidad y la Calidad Educativa en

Navarra. Este pacto contiene mejoras que van a permitir avanzar en la solución de los problemas que tiene el profesorado y la enseñanza pública de Navarra.

La razón de ser de ANPE es intentar conseguir mejoras reales para el profesorado y por eso hemos estado trabajando todo este tiempo con intensidad, seriedad y responsabilidad, presentando y defendiendo las propuestas del profesorado al que representamos para obtener los máximos avances posibles en el complicado contexto actual. Nuestra vocación negociadora, desde la independencia y el rigor más absoluto, nos ha llevado hasta este pacto que tiene el compromiso de financiación del Gobierno de Navarra. ■

Y además...

- Regulación del procedimiento por el que se rigen los llamamientos extraordinarios de participación voluntaria de contratación de personal docente.
- Calendario del concurso oposición de plazas de personal docente en Navarra.

noticias B R E V E S

NOTICIAS BREVES



Reunión Institucional e Inauguración de la Sede de ANPE Navarra

El presidente, la vicepresidenta Nacional y el presidente de ANPE Navarra mantuvieron un encuentro con el consejero de Educación, Carlos Gimeno, para abordar temas de interés educativo. Posteriormente, se celebró una reunión con afiliados y se inauguró oficialmente la nueva sede de ANPE Navarra. Agradecemos al equipo de ANPE Navarra su dedicación y esfuerzo en la organización de estos importantes actos. Su compromiso fortalece nuestro trabajo diario en defensa de la educación pública.





Inauguración de la sede de ANPE Las Palmas y rueda de prensa

El presidente Nacional y la secretaria estatal de Finanzas de ANPE acudieron a la inauguración de la nueva sede en Las Palmas, fortaleciendo así la presencia sindical en la región. Durante su visita al IES Pérez Galdós, pudieron escuchar de primera mano las principales reivindicaciones y objetivos de los docentes, mostrando su compromiso con sus necesidades. Además, mantuvieron una reunión con el consejero de Educación y la directora general de Personal, abordando los retos actuales del sector. Estas acciones reflejan el firme propósito de ANPE de estar cerca de los profesionales de la enseñanza y defender sus derechos. Agradecemos a todos los participantes su implicación y colaboración en esta jornada tan significativa.



Visita del presidente Nacional a ANPE Alicante

El presidente Nacional de ANPE, acompañado por los presidentes de ANPE Comunidad Valenciana y ANPE Alicante, visitó la sede de ANPE Alicante para mantener una reunión con los delegados, en la que se abordaron los principales retos y propuestas del colectivo docente. Posteriormente, realizaron una visita a una Escuela Infantil Benacantil, donde pudieron reunirse con el equipo directivo y conocer de cerca sus necesidades y proyectos. Esta jornada permitió fortalecer el contacto directo con los profesionales de la educación y reafirmar el compromiso de ANPE con la mejora de sus condiciones laborales y educativas.



Participación de ANPE en la Jornada virtual de Funcas

Bajo el título "Reformas educativas ante los nuevos retos" que se ha celebrado el 21 de mayo a las 11,30 se han abordado algunos de los principales desafíos que enfrentan hoy en día los sistemas educativos en un contexto de cambios sociales, tecnológicos y económicos acelerados. En la jornada han intervenido, Francisco Venzalá, presidente Nacional de ANPE; Ismael Sanz, director del Área de Economía de la Educación de Funcas; Beatriz Pont, Head of Global Training at UNESCO; David Cervera, Dirección General de Bilingüismo y Calidad de la Enseñanza de la Comunidad de Madrid y Ainhoa Osés, investigador en ISEAK.

ANPE reivindica la mejora urgente de centros educativos



Infraestructura

Bioclimatización



Recursos

Espacios seguros

