STEC
INTERSINDICAL CANARIA

Nº 8
CURSO 2026/2027

LA FUERZA
DE LA ENSEÑANZA

SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ENSEÑANZA DE CANARIAS

stec.es

## 50 AÑOS DE TRABAJO POR LA ESCUELA PÚBLICA CANARIA

En 2027 el STEC-IC cumplirá 50 años de historia llenos de reivindicaciones, movilizaciones, negociaciones y conquistas que han contribuido a mejorar las condiciones laborales del profesorado.

Pág. 3-5

## LA ESCUELA PÚBLICA CANARIA ANTE EL RETO DE LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Una escuela pública de calidad es aquella que ofrece oportunidades reales a todo su alumnado y que dispone de los recursos necesarios para que nadie quede atrás.

Pág. 7

## JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 60 AÑOS PARA TODO EL PROFESORADO

La jubilación voluntaria y anticipada con 60 años de edad y 30 años de servicio para todo el profesorado, con independencia del vínculo laboral, es una exigencia histórica e irrenunciable para el STEC-IC.

Pág. 21

Pág. 2

stec.es

INTERSINDICAL CANARIA

STEs INTERSINDICAL

# EL SINDICATO QUE ES DE AQUÍ TRABAJA PARA TI Y NO LE DEBE NADA A NADIE

## EL STEC-IC NO RECIBE NI ACEPTA SUBVENCIONES PÚBLICAS NI PRIVADAS DE NINGÚN TIPO

Este periódico que tienes en tus manos no es solo una publicación informativa. Es también una carta abierta al profesorado canario, a nuestra afiliación y al conjunto de la comunidad educativa de la Escuela Pública Canaria. Una invitación a mirar con perspectiva el trabajo realizado, a conocer mejor los servicios que el STEC-IC pone a disposición del profesorado y a valorar la importancia de contar con una organización sindical plenamente autónoma, transparente y comprometida con Canarias.

El STEC-IC es un sindicato nacido aquí, construido aquí y sostenido desde aquí por su afiliación. Desde hace casi 50 años, nuestra razón de ser ha sido la defensa de la Escuela Pública Canaria y de quienes la hacen posible cada día en las aulas. No somos una marca importada ni una estructura dependiente de intereses ajenos a nuestra realidad. Conocemos de primera mano los problemas del profesorado canario porque formamos parte de esa misma realidad.

Por eso, cuando decimos que el STEC-IC no le debe nada a nadie, no hablamos de un eslogan vacío. Hablamos de independencia. De un sindicato que no recibe ni acepta subvenciones públicas ni privadas de ningún tipo. De una organización que se financia exclusivamente con las cuotas de su afiliación y que, precisamente por eso, puede hablar claro, actuar con libertad y defender al profesorado sin ataduras, sin compromisos ocultos y sin deudas con administraciones, patronales, partidos ni intereses económicos.

Esa independencia se demuestra en el día a día. En la defensa de los derechos laborales y profesionales del profesorado. En la exigencia de una jubilación anticipada digna. En la lucha contra la precariedad, el abuso de temporalidad y la sobrecarga burocrática. En la reivindicación de una atención real a la diversidad, con recursos suficientes y plantillas adecuadas. En la defensa de la salud laboral, de la reducción de ratios, del incremento de plantilla, de la estabilidad del profesorado y de unas condiciones de trabajo acordes con la importancia social de nuestra profesión. En definitiva, en la defensa permanente de una Escuela Pública Canaria de calidad para todos y todas.

Pero el trabajo sindical no se limita a la reivindicación. También consiste en acompañar, asesorar y ofrecer herramientas útiles. Por eso, en estas páginas encontrarás información sobre la asesoría jurídica del STEC-IC, las guías prácticas de permisos y licencias, maternidad y otros progenitores, IRPF en nómina, servicios de alojamiento para docentes, tablón para compartir vehículo, preparación de oposiciones, convenios con empresas simpatizantes, zona personal de afiliación, canal de WhatsApp y otros recursos pensados para facilitar la vida profesional y personal del profesorado.

También recogemos iniciativas que reflejan nuestro compromiso con una escuela pública vinculada a su tierra y a su tiempo: materiales didácticos sobre Canarias, recursos para trabajar nuestra identidad cultural, propuestas de prevención de riesgos laborales como Zona Segura o reflexiones sobre el impacto de la inteligencia artificial en la educación. Porque defender la Escuela Pública Canaria implica también pensarla, cuidarla, actualizarla y dotarla de herramientas propias.

El próximo 3 de diciembre el profesorado de Canarias tiene una cita importante con la participación sindical. No se trata solo de un trámite electoral. Se trata de decidir qué modelo de representación queremos en los centros y qué voces queremos que sigan presentes en las mesas de negociación, en la denuncia pública, en el asesoramiento cotidiano y en la defensa firme de nuestros derechos. La participación es fundamental para fortalecer una representación sindical cercana, útil, independiente y verdaderamente comprometida con la educación canaria.

El STEC-IC llega a esta nueva etapa con historia, con trabajo acreditado, con amplia y consolidada presencia en la Educación Pública, con transparencia y con la misma convicción de siempre: estar al lado del profesorado, sin deberle nada a nadie, porque nuestro único compromiso es con la Escuela Pública Canaria y con quienes la sostienen cada día.

**Secretariado Nacional del STEC-IC**


**GRAN CANARIA**
Avda. Primero de Mayo 45 - bajo
35002 Las Palmas de Gran Canaria
**Docentes**
Tel.: 928 37 02 03 / 928 38 07 04
grancanaria@stec.es
**PAS**
Tel.: 928 38 05 48
comunicacion@stec-laborales.com
**ULPGC**
Edif. Antiguo Empresariales, Despacho 208
Tel.: 928 45 17 78
www.stec-icuniversidad.es
stec-ic@ulpgc.es

**TENERIFE**
C/ Candilas, 27
Edificio Imperio, local 13 (Galería)
38202 San Cristóbal de la Laguna
**Docentes**
Tel.: 922 25 67 25 / 922 25 39 52
tenerife@stec.es
**PAS**
Tel.: 677 03 26 12

**LA PALMA**
Plazoleta del Muelle, 4-5º planta
38700 Santa Cruz de La Palma
Móvil: 629 90 67 31
lapalma@stec.es

**LA GOMERA**
Tel.: 922 25 67 25 / 922 25 39 52
lagomera@stec.es

**EL HIERRO**
Tel.: 922 25 67 25 / 922 25 39 52
elhierro@stec.es

**LANZAROTE**
C/ México, 33, 2º. 35500 Arrecife
Tel.: 928 80 29 11
lanzarote@stec.es

**FUERTEVENTURA**
**Docentes**
Tel.: 620 51 34 20
fuerteventura@stec.es
**PAS**
Tel.: 689 08 39 55



**EDICIÓN**
Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza de Canarias – Intersindical Canaria (STEC-IC), integrante de STEs - Intersindical y de la Internacional de la Educación.

**DISEÑO Y MAQUETACIÓN**
Kinewa, ideas del país S.L.


**www.stec.es**
**www.stec-laborales.com**
**escuelacanaria.com**

1977-2027

# 50 AÑOS DE TRABAJO

## POR LA ESCUELA PÚBLICA CANARIA Y SU PROFESORADO

**En 2027 el STEC-IC cumplirá 50 años de historia.** 50 años llenos de reivindicaciones, movilizaciones, negociaciones y conquistas que han contribuido a mejorar la educación pública canaria y las condiciones laborales del profesorado.

La siguiente relación de hitos, por fuerza incompleta, recoge solo algunos de los logros más significativos alcanzados gracias al esfuerzo colectivo de miles de docentes que, a lo largo de estas cinco décadas, han hecho del STEC-IC una herramienta al servicio de la escuela pública.

**1977-1978: Boicot contra las oposiciones** en Canarias. Luchas por la estabilidad del profesorado interino. · Nace un movimiento docente autónomo y asambleario en defensa de la Educación Pública Canaria que cristaliza en la **creación del STEC**.

**1978-1979:** Se conquista el derecho a la **dedicación exclusiva**. · Movilizaciones del profesorado provisional que consigue la permanencia en su comunidad de origen.

**1984-1987:** Años de **duras luchas contra los proyectos jerarquizantes de la Administración**. Las movilizaciones paralizan diversos borradores del Estatuto del Profesorado. · Se aprueba la Ley Orgánica del Derecho a la Educación (LODE).

**1988:** Se consiguen avances en la homologación sin concluirla. Triunfa la propuesta de **Complemento Específico generalizado y lineal** defendida por el STEC y apoyada por la mayoría del profesorado mediante referéndum. Convocamos y participamos activamente en la Huelga estatal del 14-D.

**1989-1990:** Impulsamos el **debate y posicionamiento ante la LOGSE**, con una huelga del profesorado, **exigiendo una reforma progresista** coherente con la alternativa de Escuela Pública que defendemos y garantías de financiación de la Reforma Educativa.

**1990-1991:** El STEC presenta ante el **Parlamento Canario** una **Iniciativa Legislativa Popular**, apoyada por el conjunto del profesorado. Se conquistó la Homologación, sin contrapartidas, igual para todos/as y no vinculada a contrapartidas.

**1990-1993:** Luchas por conseguir la estabilidad y un **Sistema de Acceso Diferenciado** · En Canarias se firma el **Acuerdo sobre Jornada Escolar Continua**, finalizando una larga lucha iniciada en 1987.

**1990-94:** Movilizaciones en todos los ámbitos; mantenimiento de **exigencias contra la jerarquización, por la gestión democrática, por el cuerpo único, concursos de traslados, jubilaciones, formación permanente en horario lectivo, estabilidad interinos, 77 medidas del MEC, Prestación Social Sustitutoria...**

**1993:** En Canarias, con la movilización y el apoyo de **STEC**, **se conquista el Pacto de Estabilidad para el profesorado interino y sustituto**.

**1994:** Se constituye **Intersindical Canaria** con la confluencia varias organizaciones sindicales entre ellas el **STEC**.

**1996:** El STEC-IC firma el **Segundo Pacto de Estabilidad del Profesorado Interino y Sustituto** de Canarias. Todo el estado toma a Canarias como referente y empiezan a movilizarse y a exigir pactos similares.

**1999:** Se inicia la lucha en toda Canarias, apoyada por nuestro sindicato, por la **defensa del modelo educativo de escuela unitaria o rural**. Esta lucha cumplió un primer objetivo en el año 2007, tras una larga movilización, con la firma de un Acuerdo Marco de Unitarias con La Consejería de Educación, revalidado en 2014. Este se ha visto truncado por el no cumplimiento, por parte del Gobierno de Canarias, del compromiso de llevarlo a Consejo de Gobierno, publicarlo en el BOC y, a partir de ahí, desarrollarlo con normativa, en consonancia, también, con la Ley Canaria de Educación. El sindicato sigue luchando por estas escuelas.

**1999-2000:** El profesorado interino de Canarias, apoyado por el STEC-IC, se movilizó masivamente en **defensa de los Pactos de Estabilidad existentes**. La falta de apoyo del resto de sindicatos facilitó que el gobierno autonómico los suprimiera, dando lugar a un largo periodo de inestabilidad laboral del colectivo.

**2002: El STEC-IC**, conjuntamente con los sectores más progresistas de la comunidad educativa, **se movilizó contra la LOCE**, aprobada un año más tarde de manera unilateral por el Partido Popular.

**2004 y 2005:** Nos volvemos a movilizar exigiendo la **derogación de la LOCE y la devolución de todos los fundamentos democráticos hurtados** al sistema educativo.

**2006:** Las movilizaciones dan como resultado la derogación de la LOCE y **la aprobación de la LOE que**, no obstante, **no contenta al STEC-IC** puesto que por el camino se pierden algunos derechos.

**2008:** Comienza la dura lucha por una nueva **homologación retributiva**. La cerrazón del gobierno de Coalición Canaria, y la "deserción" de algunas organizaciones sindicales, impidió la conquista de la misma en aquel momento. **El profesorado canario rechazó mediante referéndum una propuesta realizada por la Administración educativa**.

**2010:** El profesorado interino se **moviliza masivamente contra el "decretazo" 74/2010**, impuesto por la Consejera Milagros Luis Brito de CC, de infausto recuerdo. La aplicación de dicha normativa –cuya derogación seguimos exigiendo- ha supuesto un enorme retroceso respecto a la estabilidad del profesorado interino de Canarias.

**2012:** Se aplica el **recorte de las 18 horas lectivas en Secundaria y otros cuerpos**, incrementándolas hasta las 20 horas. El STEC-IC comienza una intensa campaña contra tal imposición con múltiples iniciativas como la **entrega de 10.000 firmas** reivindicando la vuelta al horario lectivo y de permanencia anterior.

**2013:** El **STEC-IC impulsa la creación del Movimiento Social Otra Educación Pública es Posible** que desarrolla multitud de **movilizaciones exigiendo la derogación la LOMCE y la reversión de los recortes**.

**2014: Se aprueba la Ley Canaria de Educación**. Impulsada por una ILP que recabó más de 36.000 firmas de la ciudadanía canaria y **en cuya promotora participó el STEC-IC.** · Recuperación de los **anticipos de nómina sin intereses.**

**2015:** Se firma el **Acuerdo para la mejora de la estabilidad del profesorado interino de Canarias** que contempla la **estabilidad laboral del profesorado mayor de 55 años** y la puesta en marcha del **PROMECI** · Creación de la figura del **Coordinador/a de Riesgos Laborales.**

**2016:** Se conquista la autonomía organizativa de los centros para escoger **sesiones de 45 o 55 minutos.**

**2017:** Se firma el Acuerdo que **contempla el reconocimiento, sin prácticamente contrapartidas, de los Sexenios, y otros complementos salariales** para el profesorado canario.

**2017:** El STEC-IC lanza el **blog EscuelaCanaria.com** dirigido al profesorado, con múltiples recursos educativos de interés.

**2017: Voluntariedad de la prórroga de destino** en las Adjudicaciones Provisionales.

**2018:** Forzamos a la Administración a abrir próximas **negociaciones para la recuperación de las 18 horas lectivas en Secundaria y Otros Cuerpos y la reducción del horario en Infantil y Primaria.**

**2018:** Coincidiendo con el **40 aniversario de su fundación**, el STEC-IC actualiza su imagen con un **nuevo logotipo**.

**2019:** Después de intensas movilizaciones impulsadas por el STEC-IC, se logra **la recuperación de las 18 horas lectivas en Secundaria y otros cuerpos**, con la contratación añadida de 1.250 docentes para su ejecución.

**2019:** El sindicato lidera la oposición a los recortes educativos y exige el **cumplimiento efectivo de la Ley Canaria de Educación** y de la financiación comprometida para la enseñanza pública.

**2020:** El STEC-IC impulsa la reivindicación de la **bajada generalizada de ratios** como medida estructural para mejorar la calidad educativa.

**2020-2021:** Durante la pandemia de la COVID-19, el STEC-IC lideró **la defensa de una educación pública segura y de calidad**, impulsando medidas de protección para el profesorado, exigiendo más recursos y plantillas, promoviendo la reducción de ratios y poniendo a disposición de docentes, alumnado y familias uno de los mayores bancos de recursos educativos de Canarias.

**2021:** Movilizaciones y campañas por el mantenimiento de plantillas docentes, la bajada de ratios y la **defensa de la escuela pública tras la pandemia**.

**2022:** Se firma el Acuerdo Marco para la Mejora del Sistema Público Educativo en Canarias, **evitando la pérdida de 1.600 plazas docentes** y abriendo avances en ratios, atención a la diversidad y carga lectiva.

**2022:** Se **conquistan las 23 horas lectivas semanales en Infantil y Primaria**, una reivindicación histórica del STEC-IC y del profesorado canario.

**2022:** Se impulsa el **proceso de integración del Profesorado Técnico de FP en el Cuerpo de Secundaria**, con información, presión sindical y defensa de los derechos del colectivo.

EL SINDICATO QUE ES DE AQUÍ TRABAJA PARA TI Y NO LE DEBE NADA A NADIE

STEC INTERSINDICAL CANARIA

**2022:** Se convocan los procesos extraordinarios de estabilización docente mediante concurso de méritos y concurso-oposición simplificado, tras años de lucha contra el abuso de temporalidad. El STEC-IC es el **único sindicato que mantiene desde el principio una posición crítica y combativa sobre el procedimiento regulado**.

**2022:** El STEC-IC y la Confederación de STEs-i presentan **recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Supremo contra el Real Decreto estatal que regula los procesos extraordinarios de estabilización**, por considerarlo insuficiente para reparar el abuso de temporalidad sufrido por miles de docentes como el tiempo puso posteriormente de manifiesto.

**2023:** Se aprueba la **integración definitiva del Profesorado Técnico de FP en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria** en Canarias.

**2023:** Se abona el **complemento de categoría A1** al Profesorado Técnico de FP integrado en Secundaria, avanzando en la equiparación profesional y retributiva.

**2023:** El STEC-IC continúa la campaña por la **equiparación salarial de todo el profesorado de Formación Profesional**, incluyendo al profesorado no integrado.

**2023-2025: Se acompaña y fiscaliza todo el proceso de estabilización docente**, con información permanente, asambleas, guías y defensa del profesorado afectado.

**2024:** El STEC-IC inaugura **nueva sede en Gran Canaria**, con instalaciones renovadas, modernas y a pie de calle para mejorar la atención a la afiliación y al profesorado.

**2024:** Se logran nuevos a**vances en atención a la diversidad y bajada de ratios específicas para alumnado NEAE**, con incremento de profesionales de apoyo.

**2024:** El STEC-IC lanza la **campaña "Frente al calor, exige inversión"**, reclamando actuaciones reales para adaptar los centros educativos canarios a las altas temperaturas.

**2024-2025:** El STEC-IC impulsa la **movilización en defensa de la Formación Profesional pública canaria**, logrando mejoras en las condiciones laborales y organizativas del profesorado de FP, aunque manteniendo la exigencia de una solución integral para el sector.

**2025:** El STEC-IC suscribe el **nuevo Acuerdo para la Mejora del Sistema Público Educativo de Canarias**, con reducción de ratios en Primaria y nuevas mejoras organizativas.

**2025:** Se pone en marcha la **nueva Área Personal en la web stec.es**, mejorando los servicios online para la afiliación y el profesorado en general.

**2025:** Se consolidan **mejoras en Orientación, Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje**, reforzando la atención al alumnado y las condiciones de trabajo en los centros.

**2025:** El STEC-IC recupera las **tradicionales Fiestas de la Enseñanza en Gran Canaria y Tenerife**, tras el paréntesis provocado por la pandemia.

**2025:** Se suscribe la **modificación del Acuerdo para la Mejora del Sistema Público Educativo**, con nuevas reducciones de ratios y refuerzo de orientación, PT y AL.

**2025: El STEC-IC reedita el "Abecedario Canario"**, una herramienta didáctica en formato cartel que contribuye a reforzar nuestra identidad canaria y la inclusión educativa.

**2026:** El STEC-IC alcanza el **número 100 de su Boletín Informativo mensual**, consolidando una herramienta histórica de información, participación y defensa del profesorado.

**2026:** El sindicato impulsa una n**ueva campaña por la recuperación del poder adquisitivo y unas retribuciones justas** para el profesorado de Canarias.

**2026: El STEC-IC habilita su Portal de Transparencia y obtiene un 10 sobre 10 en el Índice de Transparencia de Canarias** frente a otros sindicatos del sector que obtienen calificaciones mucho más bajas o que, directamente, no han rendido cuentas ante el Comisionado de Transparencia de Canarias.

**2026:** El STEC-IC presenta **"Zona Segura", un juego didáctico para trabajar la prevención de riesgos laborales** en los centros educativos.

**2026:** Se publica el **cuadernillo didáctico "Habla bonito, habla canario"**, una propuesta educativa para celebrar el Día de Canarias y valorar nuestra habla.

**2026:** El STEC-IC amplía los servicios a su afiliación con **descuentos y convenios en comercios y empresas simpatizantes**.

# TODA LA INFORMACIÓN DE INTERÉS A TU ALCANCE

*ESTAR INFORMADO TAMBIÉN ES DEFENDER TUS DERECHOS*

## CANAL DE WHATSAPP PARA EL PROFESORADO DE CANARIAS

RECIBE DE FORMA DIRECTA E INMEDIATA TODA LA INFORMACIÓN RELEVANTE PARA TU LABOR DOCENTE: CONVOCATORIAS, NOVEDADES, AVISOS IMPORTANTES Y ACTUALIDAD EDUCATIVA.

***INFORMACIÓN ÚTIL, RIGUROSA Y SIN INTERMEDIARIOS***

***EN EL CANAL MÁS SEGUIDO POR EL PROFESORADO DE CANARIAS***

**SUSCRÍBETE Y ACTIVA LA "CAMPANITA" PARA RECIBIR LAS NOTIFICACIONES**

**ESCANEA EL QR Y ACCEDE DIRECTAMENTE AL CANAL**

STEC
INTERSINDICAL CANARIA

EL SINDICATO QUE ES DE AQUÍ TRABAJA PARA TI Y NO LE DEBE NADA A NADIE

STEC INTERSINDICAL CANARIA

# LA ESCUELA PÚBLICA CANARIA ANTE EL RETO DE LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

La atención a la diversidad se ha convertido en uno de los grandes desafíos de la educación pública canaria. En las aulas conviven hoy realidades muy diversas: alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, dificultades de aprendizaje, trastornos del desarrollo, problemas de salud mental, altas capacidades, alumnado de incorporación tardía o situaciones de vulnerabilidad social y familiar. Una diversidad que enriquece la escuela, pero que también exige respuestas educativas cada vez más complejas.

Durante los últimos años se han producido avances importantes. La atención a la diversidad ha ganado presencia en el debate educativo y existe una mayor conciencia sobre la necesidad de garantizar una educación inclusiva capaz de responder a las necesidades de todo el alumnado. Sin embargo, la experiencia cotidiana de los centros educativos demuestra que todavía existe una importante distancia entre los principios que inspiran la normativa y la realidad que viven docentes, alumnado y familias.

La inclusión educativa no puede limitarse a una declaración de intenciones. Para que sea efectiva requiere recursos humanos suficientes, estabilidad en las plantillas, sustituciones ágiles, espacios adecuados, materiales específicos, coordinación con los servicios sanitarios y sociales y tiempo para que los equipos docentes puedan desarrollar su trabajo en condiciones adecuadas. En definitiva, necesita una inversión sostenida y una planificación capaz de anticiparse a las necesidades reales de los centros y, por ello, la permanente exigencia del STEC-IC para que se cumpla la Ley Canaria de Educación en materia de financiación del sistema educativo, cobra capital importancia.

La situación actual preocupa tanto al profesorado como a las familias. Durante los últimos cursos se han multiplicado las voces que reclaman una mejora de la atención al alumnado con NEAE y una mayor dotación de recursos especializados. Las movilizaciones impulsadas por colectivos de familias son una muestra de una preocupación que trasciende el ámbito educativo y que refleja la importancia que la sociedad canaria concede a una educación verdaderamente inclusiva.

En este contexto, el cuestionario realizado por el STEC-IC durante el curso 2025-2026 entre profesionales vinculados a la atención a la diversidad aporta una valiosa radiografía de la situación existente en los centros educativos. En él participaron 480 profesionales de distintas etapas y perfiles educativos. Sus respuestas reflejan una percepción ampliamente compartida: las necesidades del alumnado continúan creciendo mientras que los recursos disponibles siguen siendo insuficientes para dar una respuesta plenamente satisfactoria. Una amplia mayoría considera inadecuadas las ratios actuales, denuncia dificultades para cubrir bajas y vacantes con la rapidez necesaria y señala carencias en la dotación de personal especializado, especialmente en los ámbitos de la orientación educativa, la Pedagogía Terapéutica, la Audición y Lenguaje y los servicios de apoyo. También aparecen de forma recurrente preocupaciones relacionadas con la sobrecarga burocrática, la falta de espacios adecuados y la necesidad de reforzar la formación específica del profesorado.

Esta realidad pone de manifiesto que la atención a la diversidad no puede recaer exclusivamente sobre determinados especialistas. Se trata de una responsabilidad compartida por todo el sistema educativo. Sin embargo, para que el profesorado pueda atender adecuadamente la diversidad presente en las aulas necesita condiciones que lo hagan posible: grupos con ratios razonables, apoyo especializado suficiente, tiempo para la coordinación y acceso a recursos y formación adecuados.

Los próximos años serán decisivos para consolidar un modelo de escuela inclusiva capaz de responder a los desafíos actuales. Será necesario reforzar los servicios de orientación y apoyo, mejorar la coordinación entre administraciones, agilizar los procesos de valoración e intervención, reducir la burocracia y garantizar que los recursos lleguen allí donde realmente se necesitan. También habrá que prestar una atención especial a ámbitos como la salud mental, la atención temprana, las aulas enclave, los centros de educación especial y los contextos con mayor vulnerabilidad social.

La calidad de un sistema educativo se mide, en gran parte, por su capacidad para atender a quienes más apoyo necesitan. Por eso, hablar de atención a la diversidad no significa referirse únicamente a un conjunto de medidas específicas, sino reflexionar sobre el modelo de escuela que queremos construir. Una escuela pública de calidad es aquella que ofrece oportunidades reales a todo su alumnado y que dispone de los recursos necesarios para que nadie quede atrás.

## ¿QUÉ NOS DICE EL PROFESORADO?

Resultados del cuestionario sobre atención a la diversidad y NEAE del STEC-IC

- **78,8%** considera inadecuada la ratio de alumnado NEAE/NEE asignada a su centro.
- **66,9%** afirma que las bajas y vacantes del personal especializado no se cubren con la rapidez necesaria.
- **48,3%** señala que las ratios reales superan los límites recomendados.
- **Más del 70%** considera insuficiente la dotación de personal especializado (PT, AL, Orientación, auxiliares educativos y otros profesionales).
- **87,3%** cree que el profesorado ordinario no dispone de la formación necesaria para atender adecuadamente la diversidad presente en las aulas.
- **Más de la mitad de los centros** carece de espacios adecuados para la intervención educativa especializada.

# DESCUENTOS
## EN COMERCIOS SIMPATIZANTES
### PARA LA AFILIACIÓN DEL STEC-IC

Estar afiliado/a al STEC-IC ahora también tiene más beneficios.

Accede a descuentos en la red de comercios simpatizantes distribuidos por Canarias y relacionados fundamentalmente con tu actividad profesional.

Un servicio pensado para apoyar a la afiliación y al comercio cercano.

El STEC-IC no obtiene contraprestación económica alguna de este servicio.
Todos los descuentos obtenidos repercuten directamente en la afiliación.

**CONSULTA LOS COMERCIOS ADHERIDOS Y DESCUBRE TODOS LOS DESCUENTOS DISPONIBLES ESCANEANDO EL CÓDIGO QR**

**Más ventajas por formar parte del STEC-IC.**

STEC
INTERSINDICAL CANARIA

EL SINDICATO QUE ES DE AQUÍ TRABAJA PARA TI Y NO LE DEBE NADA A NADIE

STEC
INTERSINDICAL CANARIA

# EL STEC-IC EDITA Y DISTRIBUYE NUEVOS MATERIALES DIDÁCTICOS SOBRE CANARIAS

La escuela pública canaria tiene también la responsabilidad de ayudar al alumnado a conocer, valorar y comprender el entorno cultural en el que vive. No desde una mirada cerrada o folclórica, sino desde una perspectiva abierta, inclusiva y pedagógica, capaz de conectar lengua, memoria, literatura, patrimonio, accesibilidad y diversidad.

Con esa intención, el STEC-IC ha editado y distribuido gratuitamente por todos los centros educativos de Canarias dos materiales complementarios: el cuadernillo didáctico ***¡Habla bonito, habla canario!*** y el cartel ***Abecedario Canario***, ambos pensados para facilitar al profesorado recursos útiles, atractivos y directamente aplicables en el aula.

El cuadernillo ***¡Habla bonito, habla canario!*** nace con motivo de la celebración del Día de Canarias y reúne en 24 páginas una selección de materiales orientados a poner en valor el habla canaria como patrimonio lingüístico, cultural y educativo. Incluye glosarios de términos y expresiones, recursos didácticos, propuestas para trabajar la literatura canaria, situaciones de aprendizaje, talleres literarios, mitos y leyendas, recomendaciones lectoras, cómic canario y una aproximación al tamazight como habla indígena de Canarias.

Su objetivo no es solo recopilar vocabulario o expresiones propias, sino ofrecer al profesorado herramientas para trabajar la identidad canaria desde el respeto a la diversidad lingüística, el pensamiento crítico y el conocimiento del entorno. Tal como se recoge en el mismo, ***"hablar canario es también una manera de nombrar el mundo desde nuestra historia, nuestro paisaje y nuestra comunidad".***

Junto a este cuadernillo, el STEC-IC ha distribuido también el cartel ***Abecedario Canario***, en formato A2, un recurso visual pensado para las aulas que asocia cada letra con una palabra vinculada al entorno cultural canario e incorpora, además, su representación en alfabeto dactilológico y en braille. De este modo, el cartel une identidad, lenguaje y accesibilidad, convirtiéndose en un material especialmente útil para trabajar la cultura canaria desde una perspectiva inclusiva.

Ambas iniciativas forman parte de una línea de trabajo más amplia orientada a ofrecer al profesorado materiales propios, gratuitos y de calidad para abordar los contenidos canarios en las aulas. En esa misma dirección se sitúa el blog EscuelaCanaria.com, una iniciativa del STEC-IC que recopila buenas prácticas, recursos educativos, proyectos, experiencias, estudios e informes al servicio de la comunidad educativa y donde encontrarás también multitud de recursos vinculados con el conocimiento de nuestro archipiélago.

Estos recursos demuestran que trabajar Canarias en la escuela no tiene por qué limitarse a fechas señaladas. Puede y debe formar parte de la práctica educativa cotidiana, desde Infantil hasta Bachillerato, con propuestas adaptadas a distintas edades, materias y realidades de aula.

El profesorado que no disponga de estos materiales o quiera contar con nuevos ejemplares **puede solicitarlos al STEC-IC** mientras existan unidades disponibles. Porque conocer Canarias, cuidar nuestra habla y hacerla accesible también es educar.

Abecedario Canario

Cuadernillo Didáctico "Habla Bonito, Habla Canario"

Más recursos sobre Canarias en **EscuelaCanaria.com**

# BUSCA TU ALOJAMIENTO EN ALQUILER EN LA WEB DEL STEC-IC

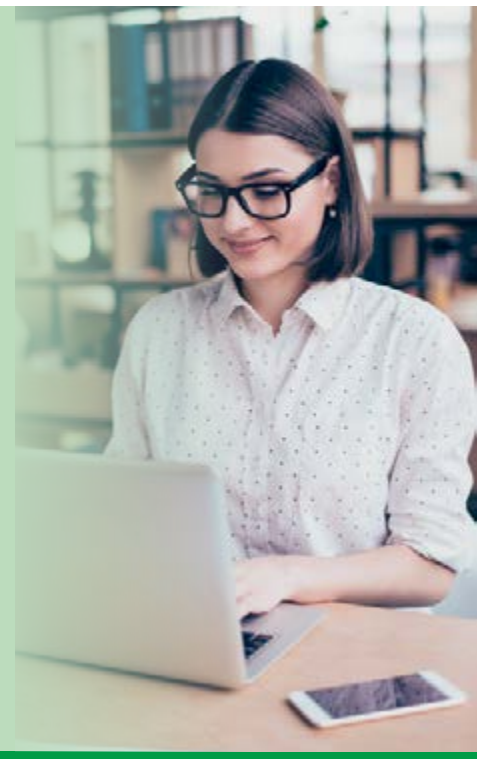
**CON MÁS DE 2000 OFERTAS DE ALQUILER** EL SERVICIO OFRECIDO POR EL STEC-IC SE HA CONVERTIDO EN UN REFERENTE PARA EL PROFESORADO DE CANARIAS.

Ante la dificultad existente para encontrar alojamiento especialmente en las islas no capitalinas, el STEC-IC lleva años ofreciendo un servicio de oferta y demanda de alquiler de viviendas y otro tipo de alojamientos totalmente gratuito, al objeto de facilitar su búsqueda al profesorado. En estos años, miles de compañeros/as han encontrado alojamiento (viviendas, habitaciones, pisos compartidos...) a través de este servicio, convirtiéndose en un referente esencial para el profesorado cuando se enfrenta a la ardua tarea de buscar una nueva residencia por motivos laborales u otros.

A día de hoy el servicio cuenta con más de 2000 ofertas de alquiler en diversas modalidades y en todas las islas. El diseño de esta sección de nuestra web es muy intuitivo permitiendo realizar búsquedas avanzadas y filtrar por múltiples campos entre las ofertas publicadas, a fin de encontrar el alojamiento que mejor se ajuste a tus necesidades. Igualmente, los anunciantes (particulares o profesionales) podrán acceder a su perfil personal desde donde insertar sus anuncios directamente así como suprimir o gestionar los previamente publicitados. Caso de no encontrar el alojamiento deseado, también podrás insertar un anuncio de demanda de alquiler con tus preferencias al respecto.

Es importante destacar que el uso de este servicio es totalmente gratuito, no obteniendo esta organización ningún tipo de beneficio económico por el mismo. Igualmente, resulta relevante reseñar que el STEC-IC solo actúa como mero canal de comunicación entre ofertantes y demandantes sin que intervenga respecto al contenido de las ofertas publicitadas Nuestro objetivo no es otro que ayudar al profesorado canario a mejorar en todos los aspectos posibles.

**¡Encuentra tu alojamiento en stec.es!**



# TABLÓN DE ANUNCIOS PARA COMPARTIR VEHÍCULO

Desde el STEC-IC queremos fomentar la economía colaborativa y la protección del medioambiente ante la difícil situación de emergencia climática que padecemos. Por estos motivos y considerando la gran cantidad de docentes y otros trabajadores/as de la enseñanza que deben desplazarse diariamente desde sus domicilio hasta su centro de destino y viceversa, ofrecemos este servicio gratuito a fin de que las personas interesadas puedan contactar y ponerse de acuerdo al objeto de compartir vehículo cuando las rutas sean coincidentes.

Si deseas realizar una oferta o búsqueda para ello solo tienes que acceder a nuestro Tablón para compartir coche en la web del STEC-IC e incluir tu anuncio con los datos del desplazamiento y un teléfono o correo electrónico de contacto en la zona de comentarios del Tablón. Recuerda que la dirección de email que incluyes al realizar tu anuncio en el campo “Su email” no se publica por política de protección de datos, por lo que es conveniente que incluyas algún dato de contacto en el propio cuerpo del comentario si así lo deseas.

Es importante reseñar que el STEC-IC no verifica ni se hace responsable de las anuncios publicitados, siendo responsabilidad única de los anunciantes su contenido y veracidad.

**Accede al tablón de anuncios para compartir vehículo:**

EL SINDICATO QUE ES DE AQUÍ TRABAJA PARA TI Y NO LE DEBE NADA A NADIE

STEC
INTERSINDICAL CANARIA

# LA IA YA ESTÁ EN LAS AULAS CANARIAS

## EL MACROESTUDIO DE STES-I Y STEC-IC CONSTATA LA RÁPIDA IMPLANTACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA EDUCACIÓN Y ALERTA SOBRE LA NECESIDAD DE ABRIR UN DEBATE PEDAGÓGICO, SOCIAL Y ÉTICO.

La inteligencia artificial ha dejado de ser una cuestión de futuro. Ya está presente en las aulas, en las casas, en las tareas escolares y también en parte del trabajo cotidiano del profesorado. Esta es una de las principales conclusiones del macroestudio realizado por STEs-i y el STEC-IC sobre el uso de la IA en el ámbito educativo. Un trabajo que, con un total de 1000 encuestas recogidas en Canarias, permite tomar el pulso a una realidad que avanza con enorme rapidez y que plantea oportunidades, pero también riesgos educativos de primer orden.

Los datos del estudio son claros: una amplia mayoría del alumnado canario afirma utilizar herramientas de inteligencia artificial en el ámbito escolar. No hablamos, por tanto, de una herramienta marginal ni de una moda pasajera. La IA se ha incorporado ya a la forma en que muchos estudiantes buscan información, elaboran esquemas, resuelven dudas, preparan trabajos, hacen resúmenes o generan contenidos. En paralelo, una parte importante del profesorado también ha comenzado a explorar sus posibilidades, especialmente para diseñar actividades, crear materiales, elaborar rúbricas, adaptar recursos o reducir determinadas tareas administrativas.

Sin embargo, la cuestión de fondo no es si la IA está o no está en la educación. La cuestión real es cómo se está utilizando, con qué criterios, con qué límites, con qué formación y al servicio de qué modelo educativo. Porque una herramienta capaz de generar respuestas inmediatas, textos completos, explicaciones personalizadas o materiales aparentemente elaborados puede ser útil si se emplea con sentido pedagógico, pero también puede convertirse en un problema si sustituye procesos esenciales del aprendizaje.

Uno de los aspectos más preocupantes del estudio es la llamada “delegación cognitiva”. Es decir, la tendencia a trasladar a la máquina tareas que forman parte del propio proceso de aprender: pensar, escribir, recordar, revisar, relacionar ideas, resolver problemas o construir una respuesta personal. Cuando el alumnado acepta una respuesta generada por IA sin analizarla críticamente y la incorpora directamente a una tarea escolar, no solo se altera la autoría del trabajo. También se debilita el aprendizaje real que debería producirse durante ese proceso.
El STEC-IC considera que este debate no puede abordarse desde la simple prohibición ni desde una aceptación acrítica de la tecnología. Ni demonizar la IA ni entregarse a ella sin reservas. La escuela necesita criterios claros, formación suficiente y una reflexión colectiva sobre los usos pedagógicos, éticos y sociales de estas herramientas. El profesorado no puede afrontar en solitario una transformación de esta magnitud, menos aún en un contexto marcado por la sobrecarga laboral, la falta de tiempo, la burocracia creciente y la desigual dotación de medios técnicos.

También es necesario tener en cuenta otros riesgos: la fiabilidad de las respuestas generadas, los sesgos de género, culturales, lingüísticos o socioeconómicos, la protección de datos del alumnado, la posible dependencia tecnológica y el impacto que el uso intensivo de pantallas puede tener sobre la atención, la memoria, la concentración y el rendimiento académico. La IA puede ayudar, pero no puede sustituir el pensamiento crítico ni la relación educativa entre alumnado y profesorado.

Por eso, desde el STEC-IC defendemos la necesidad de abrir un debate educativo y social amplio, sereno y urgente. Un debate que implique a la Administración, a los centros, al profesorado, al alumnado y a las familias. No se trata solo de incorporar una nueva tecnología a las aulas, sino de decidir qué educación queremos construir en un tiempo atravesado por herramientas capaces de transformar profundamente la forma de enseñar y aprender.

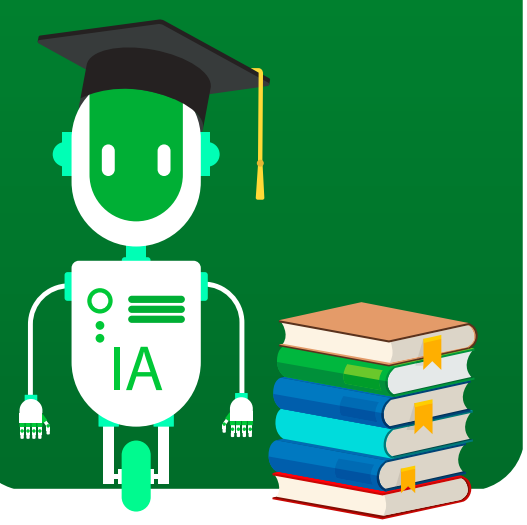
La inteligencia artificial puede ser una aliada si se pone al servicio de la educación, de la inclusión y del trabajo docente. Pero para ello hacen falta formación, recursos, regulación, tiempo y criterios pedagógicos. Lo que no puede ocurrir es que la tecnología marque el rumbo mientras la escuela se limita a adaptarse a hechos consumados.

La IA ya está en las aulas canarias. Ahora toca decidir cómo, para qué y con qué límites. Porque ninguna máquina puede sustituir el valor humano de la educación.

Accede a los datos del estudio

- **93,55%** del alumnado canario afirma utilizar herramientas de IA en el ámbito escolar.
- **72,32%** del profesorado canario considera que el alumnado ya utiliza IA en casa para realizar tareas y trabajos escolares.
- **37,77%** del alumnado reconoce aceptar respuestas generadas por IA sin revisión crítica y copiarlas directamente en tareas escolares.
- **86,27%** del profesorado canario ha utilizado alguna vez IA en su labor educativa o conoce sus posibilidades.
- **31,21%** del profesorado afirma utilizarla frecuentemente para tareas docentes.

- ***YA NO HABLAMOS DE FUTURO: LA IA ESTÁ PRESENTE EN LAS AULAS Y EN LAS TAREAS ESCOLARES.***
- ***LA IA NO DEBE SUSTITUIR EL PENSAMIENTO CRÍTICO, SINO PONERSE AL SERVICIO DEL APRENDIZAJE.***
- ***EL DEBATE QUIZÁ NO ES PROHIBIR O PERMITIR: EL DEBATE ES EDUCAR, REGULAR Y ACOMPAÑAR.***



# PERMISOS Y LICENCIAS

**Siempre que no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días se entenderán que son hábiles. Serán considerados inhábiles los sábados, domingos y los declarados festivos. En los supuestos de que los/las docentes compartan centro serán considerados festivos municipales los del centro sede.**

STEC
INTERSINDICAL CANARIA

| CAUSA | SOLICITUD | DURACIÓN | RETRIBUIDO | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| ASISTENCIA<br>**A CONSULTAS O PRUEBAS MÉDICAS** | **Dirección del centro** | El tiempo indispensable, incluyendo desplazamiento.<br>Si se puede, se deberá avisar en cuanto se conozca la cita, como mínimo, con 5 días de antelación. Si no, con la mayor antelación posible. | ✓ | Las ausencias parciales para asistencia a consultas, pruebas o tratamientos médicos.<br>Se justificarán documentalmente el mismo día. |
| LICENCIA<br>**ENFERMEDAD** | **Seguridad Social / MUFACE** | Según baja médica. | ✓ | Informar a la dirección del centro de la baja, los partes de confirmación y alta.<br>Personal interino: no realiza ninguna gestión, Seg. Social envía los partes.<br>Personal de MUFACE ha de enviar el parte de baja, confirmación y alta a la Consejería de Educación. |
| LICENCIA<br>**PARTE DE REPOSO** | **Dirección del centro** | Según parte de reposo. | ✓ | Ante la imposibilidad de solicitar baja médica, se tendrá derecho al uso de cuatro días de reposo médico al año (sin que más de tres puedan ser consecutivos), con la debida acreditación del facultativo/a de urgencias. |
| PERMISO<br>**ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO** | **Dirección del centro** | 1er grado (cónyuge, madre, padre, hija, hijo, suegra y suegro): 5 días hábiles.<br>Cualquier persona distinta de las anteriores con la que exista convivencia acreditada: 5 días hábiles.<br>2º grado (abuelas/os, nietas/os, hermanas/os): 4 días hábiles.<br>Para acompañamiento a servicios de urgencia (sin hospitalización ni intervención), las Direcciones justificarán el día del hecho causante, o el posterior si fuera de noche. | ✓ | Se podrá solicitar en períodos discontinuos dentro de los 10 días hábiles siguientes al hecho causante.<br>Si el hecho causante ocurre en jornada laboral, la ausencia quedará justificada por conciliación, y el permiso se pedirá a partir del siguiente día hábil.<br>En el caso de familiares en primer grado la Dirección Territorial puede ampliar el permiso hasta un máximo de 15 días naturales continuos, una vez por curso escolar. Resolverá en 3 días hábiles desde la solicitud.<br>En caso de familiares en segundo grado, la Dirección del centro podrá conceder 2 días adicionales. |
| PERMISO<br>**FALLECIMIENTO** | **Dirección del centro** | 1er grado (cónyuge, madre, padre, hija, hijo, suegra y suegro): 3 días hábiles, si es en la misma localidad que el centro de trabajo; y 5 días hábiles, si el suceso es en distinta localidad.<br>2º grado (abuelas/os, nietas/os, hermanas/os): 2 días hábiles, si es en la misma localidad; y 4 días hábiles, cuando el suceso es en distinta localidad al centro de trabajo. | ✓ | Se podrá solicitar en períodos discontinuos dentro de los 10 días hábiles siguientes al hecho causante. |

| CAUSA | SOLICITUD | DURACIÓN | RETRIBUIDO | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| PERMISO<br>**ATENCIÓN DE FAMILIAR CON ENFERMEDAD MUY GRAVE** | **Dirección Territorial**<br>Resolución plazo 10 días hábiles | Hasta 15 días naturales por curso escolar y hecho causante. | ✓ | Acompañar a un familiar en 1er grado fuera de su isla de residencia para la atención de enfermedad muy grave acreditada con Informe médico y fotocopia del Libro de Familia. |
| PERMISO<br>**DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO O PERSONAL** | **Dirección del centro** | Tiempo indispensable. | ✓ | Su incumplimiento puede generar responsabilidades de índole civil, penal, social o administrativa como citaciones de organismos judiciales y oficiales, renovación del DNI, empadronamiento. |
| PERMISO<br>**OTROS DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL** | **Dirección del centro**<br>Solicitud en 10 días hábiles tras la citación o deber. Se resuelve en tres días hábiles. | Tiempo indispensable.<br>En el caso de necesidad de cuidar a un descendiente menor de 12 años en situación de enfermedad, tres días naturales, bajo determinación facultativa. | ✓ | Deberes inexcusables relacionados con la conciliación, que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.<br>Pueden ser convocados mediante citación o sin ella. Si es sin ella, se comunicará con 24-96h de antelación, junto a la documentación acreditativa. Resolución 10 días hábiles. |
| PERMISO<br>**TRASLADO DE DOMICILIO** | **Dirección del centro**<br>Solicitud: 15 días hábiles de antelación. Se resolverá con 5 días de antelación | -1 día hábil si no cambia municipio.<br>-2 días hábiles ininterrumpidos si es cambio a municipio limítrofe.<br>-4 días hábiles ininterrumpidos si hay cambio a municipio no limítrofe, de isla o traslado desde Península.<br>Podrán disfrutarse en los 10 días hábiles posteriores al traslado efectivo. | ✓ | Los interinos/as podrán disfrutar de este permiso en nombramientos de 90 días o más. No se autorizará durante los primeros 5 días lectivos.<br>Se justificará el mismo día de la reincorporación: certificado de empadronamiento, contrato de alquiler, etc. |
| PERMISO<br>**PARTICIPACIÓN EN EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS** | **Dirección del centro**<br>Resolución: 5 días hábiles de antelación a la prueba | Los días de la celebración de las pruebas.<br>Si es fuera de la isla en que presta sus servicios, tendrá derecho al día anterior y posterior. | ✓ | - Exámenes finales o parciales.<br>- Pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas.<br>- Carné de conducir.<br>La solicitud se entregaría de 15 días hábiles a un mes antes de la prueba. |
| LICENCIA<br>**MATRIMONIO O UNION DE HECHO** | **Dirección Territorial**<br>Resolución: 15 días hábiles | 15 días naturales ininterrumpidos.<br>Si el día del hecho causante no está comprendido se puede pedir adicionalmente a la Dirección del centro. | ✓ | Se solicitará entre 15 días hábiles y un mes antes del comienzo del permiso.<br>Debe ser disfrutado dentro del curso escolar después de la fecha del hecho causante. |
| PERMISOS DE GESTACIÓN,<br>**NACIMIENTO Y CUIDADOS DEL MENOR.**<br>PERMISOS DE ADOPCIÓN,<br>**GUARDA Y ACOGIMIENTO DE MENORES.** | - Permisos para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de reproducción asistida.<br>- Permiso por encontrarse en estado de gestación, o por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.<br>- Permiso por interrupción del embarazo.<br>- Permiso por nacimiento, lactancia y permiso o reducción de jornada por hospitalización a continuación del parto.<br>- Permiso por adopción, guarda o acogimiento para ambos progenitores, así como actuaciones previas.<br>- Permiso parental (ocho semanas). | | | |
| PERMISO<br>**DONACIÓN ÓRGANOS** | **Dirección del centro** | Tiempo indispensable.<br>Se ha de comunicar con la mayor antelación posible. | ✓ | Actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos.<br>Se aportará citación y justificante. |

| CAUSA | SOLICITUD | DURACIÓN | RETRIBUIDO | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| VACACIONES<br>**OTRO CURSO ESCOLAR**<br>(no disfrutadas en agosto) | **Dirección Territorial** | Se aplicará la formula:<br>Días hábiles de disfrute de vacaciones = (tiempo de servicio durante el curso x 22) ÷ 365 días | ✓ | Se podrán disfrutar siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del curso escolar en que se hayan originado. |
| LICENCIA<br>**REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS** | 1ª. **Dirección del centro**<br>2ª. **Dirección Territorial**<br>Se presenta con 15 días de antelación y se resuelve en 10 días hábiles. | 1ª. Hasta dos días, siempre que sea de interés para la Administración. Si se puede acreditar necesidad de desplazamiento de isla, los días anterior y/o posterior serán justificados por parte de la Dirección del centro; no formarán parte de los días concedidos.<br>2ª. 3 días o más. El desplazamiento se incluiría en los días concedidos. | ↷ | Participar como asistente en actividades formativas presenciales relacionadas directamente con el puesto de trabajo.<br>Sólo será retribuida si la formación es de interés para la Administración; si no, estará sujeta a necesidades del servicio y no será remunerada.<br>Si no es remunerado, el tiempo concedido no computa para vacaciones.<br>En 10 días hábiles desde la finalización de la formación se deberá aportar certificado de asistencia a la misma. |
| LICENCIA<br>**ASUNTOS PROPIOS** | **Dirección Territorial**<br>Resolución con 10 días de antelación al comienzo previsto del disfrute de la licencia | **Funcionariado de carrera:** Máximo: 11 meses cada dos años.<br>**Interinos/as en vacante a jornada completa:**<br>**Con vacante a 31 de agosto y curso anterior con igual nombramiento.**<br>Máximo: 90 días cada dos cursos.<br>**Con vacante a 31 de agosto y curso anterior no hubiera tenido igual nombramiento.** Máximo: 45 días.<br>**Con vacante hasta 30/06 y no estuviera vinculado a la ausencia de ningún funcionario/a.**<br>Máximo: parte proporcional a 45 días por curso.<br>Con vacante hasta 30/06 y el del curso anterior fuera hasta el 31 de agosto. Máximo: 45 días por el curso completo y la parte proporcional de 45 días por el curso no completo. | ✗ | Necesario tener un año de servicio, o haber transcurrido un año desde reingreso desde excedencia voluntaria.<br>Sujeta a las necesidades del servicio. Se limita su disfrute en los meses de septiembre, mayo y junio.<br>Se debe adjuntar informe de la Dirección del centro conforme no supone perturbación de servicio.<br>La solicitud deberá presentarse con al menos un mes de antelación con respecto a la fecha de inicio en que se pretende disfrutar de la licencia.<br>No se pueden solicitar períodos con intercalación de días no lectivos. El disfrute será continuado, contando en días naturales.<br>El tiempo de asuntos propios no computa para vacaciones |
| REDUCCIÓN DE JORNADA<br>**ATENCIÓN DE FAMILIAR CON ENFERMEDAD MUY GRAVE** | **Dir. Gral. Personal.**<br>Resolución plazo 10 días hábiles | Reducción de hasta el 50% de la jornada retribuida, durante un máximo d e un mes por cada curso escolar.<br>Puede requerirse informe de Inspección Médica. | ✓ | Para el cuidado de un familiar de 1er grado de consanguinidad por razón de enfermedad muy grave acreditada con Informe médico y Libro de Familia.<br>Esta reducción se puede prorratear entre varios familiares. |
| REDUCCIÓN DE JORNADA<br>**CUIDADO DE UN HIJO /A MENOR CON ENFERMEDAD GRAVE** | **Dir. Gral. Personal**<br>Un mes para resolver | Reducción de al menos un 50% de jornada si ambos progenitores trabajan<br>El permiso se extenderá desde que se conceda hasta el **31 de agosto**; con el límite de los 18 años de edad, los 23 o los 26, en función de las circunstancias del diagnóstico y de discapacidad. | ✓<br>Siempre que la otra persona beneficiaria no cobre retribuciones íntegras | Se expresará la gravedad de la dolencia, ingreso hospitalario de larga duración y que requiere el cuidado directo, continuo y permanente acreditado con informe médico y Libro de Familia. Deberá especificarse el número de horas semanales de reducción solicitadas. |

| CAUSA | SOLICITUD | DURACIÓN | RETRIBUIDO | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| REDUCCIÓN DE JORNADA<br>**CUIDADO DE PERSONAS IMPEDIDAS A CARGO (Guarda legal)** | **Dir. Gral. Personal.**<br>Resolución en 10 días hábiles, para Guarda Legal. | Del 1 de septiembre al **31 de julio**.<br>Reducción de la jornada semanal entre 5 y 15 horas lectivas con reducción proporcional del resto de horas, y reducción proporcional de sus retribuciones, incluido agosto. | ✗ | Quien, por guarda legal, tenga bajo su cuidado a algún menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con discapacidad o familiar de hasta 2º grado que no pueda valerse por sí mismo. Solicitud en el mes de junio.<br>Las personas cuidadas no pueden desempeñar actividades retributivas. |
| PERMISO / REDUCCIÓN<br>**VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO** | **Dir. Gral. Personal**<br>10 días hábiles para resolver | Si hay resolución judicial:<br>a) Reducción de jornada con disminución proporcional de retribución, incluso en agosto.<br>*Si es inferior a 1/3 de jornada, será retribuida.<br>b) Adaptación/flexibilización del horario | ↶ | Hay que presentar un informe justificativo a la Dirección del centro dentro de los 10 días hábiles posteriores a la cesación de las faltas de asistencia emitido por servicios sociales o sanitarios. |
| REDUCCIÓN JORNADA<br>**VÍCTIMA DE TERRORISMO O AMENAZA** | **Dir. Gral. Personal**<br>Resolución en 10 días hábiles | El tiempo necesario | ✗ | - Reducción de la jornada entre 5 y 15 horas y proporcional del resto de horas y de haberes, incluso en agosto.<br>- Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario.<br>- Flexibilización de su horario laboral. |
| REDUCCIÓN JORNADA<br>**DIEZ AÑOS PARA LA EDAD DE JUBILACIÓN FORZOSA O +55** | **Dir. Gral. Personal** | Reducción entre 5 y 15 horas lectivas del 1 de septiembre al **30 de junio**, reduciéndose proporcionalmente el resto de horas y, con la disminución proporcional de sus retribuciones.<br>No existe posibilidad de adelantar su finalización. | ✗ | Plazo de presentación: exclusivamente el mes de mayo.<br>En el caso de E.O.I., las horas se reducen en bloques de 4,5 horas.<br>Se deben comunicar al centro.<br>Interés particular<br>- Condicionada por las necesidades del servicio.<br>- Mínimo tres años de servicios prestados. |
| REDUCCIÓN DE JORNADA<br>**POR INTERÉS PARTICULAR** | **Dir. Gral. Personal** | Reducción entre 5 y 15 horas lectivas del 1 de septiembre al **31 de agosto**, reduciéndose proporcionalmente el resto de horas y, con la disminución proporcional de sus retribuciones.<br>No existe posibilidad de adelantar su finalización. | | |

# TU ÁREA PERSONAL
## EN EL STEC-IC

**UN ESPACIO PARA EL PROFESORADO DE CANARIAS**
**CON SERVICIOS EXCLUSIVOS PARA LA AFILIACIÓN DEL STEC-IC**

**REGÍSTRATE Y ACCEDE A TU ÁREA PERSONAL**

*EL STEC-IC PONE A DISPOSICIÓN DEL PROFESORADO Y DE SU AFILIACIÓN UNA NUEVA ÁREA PERSONAL: UN ESPACIO PRIVADO DESDE EL QUE PODRÁS REALIZAR MÚLTIPLES GESTIONES, ACCEDER A INFORMACIÓN PERSONALIZADA Y COMUNICARTE DIRECTAMENTE CON EL SINDICATO.*

**REALIZA CONSULTAS Y RECIBE RESPUESTA DIRECTA DEL SINDICATO.**

**ACCEDE A INFORMACIÓN Y CONTENIDOS PERSONALIZADOS.**

**COMENTA Y PARTICIPA EN NOTICIAS Y PUBLICACIONES.**

**DESCARGA DOCUMENTACIÓN RELEVANTE (COMO TU CERTIFICADO ANUAL DE IRPF).**

**CONSULTA Y GESTIONA TODOS LOS DATOS RELACIONADOS CON TU AFILIACIÓN.**

**ACCEDE A SERVICIOS Y RECURSOS EXCLUSIVOS.**

**AMPLÍA LA INFORMACIÓN**
**Y ACCEDE A TU ÁREA PERSONAL**
**Y AL ÁREA EXCLUSIVA PARA LA AFILIACIÓN.**

*EL REGISTRO ES RÁPIDO E INTUITIVO Y TE PERMITIRÁ DISPONER DE TODOS LOS SERVICIOS EN UN ÚNICO ESPACIO.*

**Más servicios exclusivos por formar parte del STEC-IC.**

STEC
INTERSINDICAL CANARIA

GUÍA PRÁCTICA

# RESUMEN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA RETENCIÓN IRPF EN NÓMINA

## RESPONSABILIDAD LEGAL DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

**La Consejería de Educación**, en calidad de parte contratante en la relación administrativa que le une con el personal docente, está obligada legalmente a la retención e ingreso a cuenta en el Tesoro Público de la cuota de **IRPF**.

### NORMATIVA

Artículos 99.2 y 99.4 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio

## CÁLCULO DE LA CUOTA DEL IRPF Y OBLIGACIÓN DE COMUNICACIÓN DE VARIACIÓN DE DATOS

La cuota de IRPF dependerá de las **circunstancias personales** de cada docente y la **duración** de su contrato, con un **mínimo del 2%** para el personal interino por ser una relación inferior al año; pudiendo aplicarse incluso la retención del 0% si en cómputo anual no se supera la cuantía del SMI.

La comunicación de las circunstancias personales de cada docente se ha de hacer mediante el **Modelo 145**, cuya entrega a Consejería se ha de producir en el primer nombramiento o en un plazo de diez días desde que se produzca una variación en la situación.

**No entregarlo o hacerlo con datos incorrectos puede suponer una infracción tributaria para el personal docente**, que oscilará entre el 35% y el 150% de la diferencia entre lo retenido y lo que se debería haber retenido; en función de la gravedad de la sanción.

## ¿POR QUÉ EN LOS ÚLTIMOS MESES DEL AÑO COBRO MENOS DE LO QUE VENÍA PERCIBIENDO?

El **Departamento de Nóminas** de la Consejería de Educación realiza una **revisión de oficio**, llegados los últimos meses del año (septiembre-octubre); y al personal docente que haya trabajado en el primer período del año y se le haya practicado una retención inferior a la que corresponde teniendo en cuenta la duración de su nuevo nombramiento (habitualmente, se estaría aplicando el 2% durante el primer semestre del año), se le procede a **regularizar su situación fiscal** practicando la retención pendiente en las restantes mensualidades.

El **objetivo** de la regularización es que, a final de año, la Consejería haya practicado las retenciones correspondientes a la anualidad y estas se ingresen en el Tesoro Público en tiempo y forma.

La **consecuencia** principal para el personal docente es que el líquido a percibir de la nómina se reduce en comparación con los meses anteriores.

## ¿QUÉ PUEDO HACER ESTE AÑO? ¿PUEDO SOLICITAR QUE ME RETENGAN MENOS?

Si se ha llegado a este punto, no se puede hacer nada; ya que la regularización es **obligatoria**.

Ello implica que, **bajo ningún concepto**, el Departamento de nóminas va a autorizar una retención inferior a la que se esté practicando para regularizar la situación fiscal del personal docente afectado.

## ¿SE PUEDE PREVENIR ESTA SITUACIÓN?

El personal docente se puede tratar de adelantar a la problemática del siguiente modo:

**1.** Se ha de acceder a la **calculadora tributaria** de la Hacienda Pública y cubrir todos los datos personales y económicos en cómputo anual. Este proceso arrojará un resultado en euros (el importe que se ha de ingresar en cómputo anual al Tesoro Público) y en porcentaje.

**2.** Una vez se tenga el porcentaje de la Agencia Tributaria, se ha de realizar la solicitud al Departamento de Nóminas a través del **Registro Electrónico**, facilitando los datos personales necesarios, para que se fije el porcentaje de IRPF en la nómina.

Se recomienda usar la siguiente coletilla en el ASUNTO de la Instancia General: “DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL – Departamento de Nóminas. Modificación IRPF año 20XX”.

**Una vez se tenga el documento registrado**, se puede adelantar a través de correo electrónico:
**nomdoclpa.educacion@gobiernodecanarias.org** (Las Palmas)
**sndocdttf.educacion@gobiernodecanarias.org** (Santa Cruz de Tenerife)

**3.** Hay que tener en cuenta que, si bien los datos consignados pueden estar basados en una estimación correcta, puede que se perciba algún complemento que no se ha tenido en cuenta o que se trabajen más meses de los que se prevén; por lo que **siempre es recomendable redondear al número entero superior**, ya que lo que se ingrese de más será devuelto en la **Declaración de la Renta** (ej.: ante un resultado del 17,02%; es recomendable solicitar un 18%).

**www.stec.es**

ENLACES DE INTERÉS

**Revisa tu nómina:** cuantías brutas a jornada completa y porcentajes de Seguridad Social.

**Retribuciones a jornada parcial:** cuantías brutas mensuales a jornada parcial.

### NORMATIVA

Artículo 86.2 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
Artículo 205 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

GUÍA PRÁCTICA

# PERMISOS DURANTE LA GESTACIÓN

| CAUSA | SOLICITUD | DURACIÓN | RETRIBUIDO | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| PERMISO<br>**REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS PREPARACIÓN AL PARTO** | **Dirección del centro**<br>Resolución cinco días hábiles antes de la cita. | Podrán solicitar este permiso las docentes que se encuentren en estado de gestación y acrediten previamente la necesidad de ausentarse de su puesto de trabajo para realizar estas actuaciones. | ✓ | Previa solicitud de la docente, acompañada de copia de la cita y de informe médico justificativo; presentado con entre quince días y un mes de antelación a la fecha de la cita. |
| PERMISO<br>**TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA** | **Dirección del centro**<br>Si son citas programadas, resolución con cinco días hábiles de antelación. | La duración de este permiso será la estrictamente necesaria.<br>Si las técnicas de reproducción exigiesen el reposo de tres días o más, se debe presentar el correspondiente parte de baja por incapacidad temporal expedido por el facultativo que asista al personal docente. | ✓ | Previa solicitud de la docente, acompañada de copia de la cita y de informe médico justificativo; presentado con diez días de antelación a la fecha de la cita.<br>Si no fueran programadas, se comunicarán a la dirección del centro lo antes posible y se justificarán como máximo antes del tercer día hábil desde la incorporación. |
| PERMISO<br>**ESTADO DE GESTACIÓN** | **Dirección Territorial**<br>Resolución en diez días hábiles desde su presentación. | Las docentes en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.<br>En los casos de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse desde el primer día de la semana 35. | ✓ | La solicitud debe presentarse al menos con quince días de antelación a la fecha previsible de cumplimiento de las expresadas semanas. |
| PERMISO<br>**RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL** | **Dir. General de Personal**<br>Resuelve el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a la mayor brevedad. | Cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud del progenitor gestante o del feto, y agotada la posibilidad de adaptación al puesto de trabajo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo hasta que se produzca la maternidad biológica, percibiendo las retribuciones íntegras. Esto también puede suceder en la lactancia. | ✓ | La fecha de inicio será la indicada en el parte de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural expedido por el facultativo correspondiente.<br>Si fuera necesario el aislamiento preventivo por circunstancias adversas (ambientales, biológicas o de cualquier otro tipo) que pudieran afectar a la madre o al feto; se justificarán por parte de la dirección del centro las ausencias mientras se emite el parte de baja (permiso) correspondiente. |
| PERMISO<br>**INTERRUPCIÓN EMBARAZO** | **Dirección del centro**<br>Resolución en tres días hábiles desde la solicitud. | En el caso de interrupción del embarazo, la docente tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal. | ✓ | La solicitud se dirigirá a la dirección el centro educativo donde preste servicios la docente, dentro de los tres primeros días hábiles desde el hecho causante y acompañada del informe médico justificativo. |
| PERMISO<br>**NACIMIENTO HIJOS/AS QUE PERMANEZCAN HOSPITALIZADOS** | **Dirección del centro** | El personal docente progenitor de un hijo/a que deba permanecer hospitalizado a continuación del parto podrá ausentarse del centro durante un máximo de dos horas diarias percibiendo sus retribuciones íntegras. | ✓ | Las solicitudes se presentarán en cualquier momento posterior al parto y, en ambos casos, debe acompañarse de Libro de Familia o certificado de nacimiento y de informe médico acreditativo de la situación que justifica la ausencia.<br>En ambos casos, la resolución será en tres días hábiles desde la solicitud.<br>Acumulables entre sí hasta un máximo de cuatro horas diarias. |
| REDUCCIÓN DE JORNADA<br>**NACIMIENTO HIJOS/AS QUE PERMANEZCAN HOSPITALIZADOS** | **Dirección Territorial** | Asimismo podrá solicitar una reducción de jornada de hasta dos horas diarias, con disminución proporcional de sus retribuciones. | ✗ | |

## COMUNICACIÓN DEL ESTADO DE EMBARAZO

Lo primero que debe hacer la docente es poner en conocimiento de la Administración Educativa el estado de embarazo, resulta imprescindible para que se puedan aplicar cuanto antes las medidas preventivas adecuadas dirigidas a preservarla salud de la trabajadora embarazada y/o del feto.

Dicha comunicación deberá realizarse una vez se tenga confirmación del estado de gestación (entorno a la semana 8-10), cumplimentando el documento que figura en el siguiente enlace y dirigirlo a la Dirección General de Personal.

Se adjuntará el informe médico que acredite el estado de embarazo y la semana de gestación en que se encuentra la trabajadora, así como la fecha probable del parto; la interesada podrá aportar, además, cualquier otra documentación que estime necesaria.

## PERMISOS DE MATERNIDAD Y DE OTRO PROGENITOR

### PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA

| | |
|---|---|
| **FECHA DE INICIO DEL PERMISO Y SOLICITUD** | La fecha de inicio del permiso por nacimiento para la madre biológica será la del parto. Se ha de presentar la solicitud a la Dirección Territorial antes del quinto día hábil posterior al nacimiento. |
| **DURACIÓN DEL PERMISO** | **Diecisiete semanas.**<br>Se ampliará dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.<br>Cuando el hijo/a tenga que permanecer hospitalizado/a tras el nacimiento se puede ampliar este permiso tantos días como se encuentre hospitalizado/a, hasta un máximo de trece semanas adicionales. |
| **DISFRUTE DEL PERMISO** | 1. Si la madre biológica NO TRABAJA en el momento del parto: La totalidad del permiso se disfrutará a continuación del parto, sin interrupción.<br>2. Si ambos progenitores TRABAJAN en el momento del parto:<br>El permiso puede disfrutarse sin interrupción o dividirse del siguiente modo:<br>· Seis semanas obligatorias, de disfrute ininterrumpido e inmediato tras el parto.<br>· Once semanas voluntarias, que podrán distribuirse en períodos semanales, con un preaviso de quince días, siempre dentro de los doce meses siguientes al nacimiento. |

### PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA

La fecha de inicio del permiso por nacimiento para el otro progenitor será la del parto. Se ha de presentar la solicitud a la Dirección Territorial antes del quinto día hábil posterior al nacimiento.

| AÑO | DURACIÓN TOTAL | PARTE OBLIGATORIA<br>Se disfrutará inmediatamente a continuación de la fecha de nacimiento. | PARTE VOLUNTARIA<br>A utilizar tras las seis semanas obligatorias de la madre biológica y hasta los doce meses del nacimiento. |
|---|---|---|---|
| **2025-2026** | **Diecisiete semanas** | Seis primeras semanas | Once semanas |

1. Si el progenitor NO TRABAJA en el momento del parto: La totalidad del permiso se disfrutará a continuación del parto, sin interrupción.
2. Si ambos progenitores TRABAJAN en el momento del parto:

El permiso puede disfrutarse sin interrupción o dividirse del siguiente modo:
· Seis semanas obligatorias, de disfrute ininterrumpido e inmediato tras el parto.
· Once semanas voluntarias, que podrán distribuirse en períodos semanales, con un preaviso de quince días, siempre dentro de los doce meses siguientes al nacimiento

# PERMISOS DE MATERNIDAD Y DE OTRO PROGENITOR

## PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA

| | |
|---|---|
| **FECHA DE INICIO DEL PERMISO Y SOLICITUD** | La fecha de inicio del permiso por nacimiento para la madre biológica será la del parto. Se ha de presentar la solicitud a la Dirección Territorial antes del quinto día hábil posterior al nacimiento. |
| **DURACIÓN DEL PERMISO** | **Diecisiete semanas.**<br>Se ampliará dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.<br>Cuando el hijo/a tenga que permanecer hospitalizado/a tras el nacimiento se puede ampliar este permiso tantos días como se encuentre hospitalizado/a, hasta un máximo de trece semanas adicionales. |
| **DISFRUTE DEL PERMISO** | 1. Si la madre biológica NO TRABAJA en el momento del parto: La totalidad del permiso se disfrutará a continuación del parto, sin interrupción.<br>2. Si ambos progenitores TRABAJAN en el momento del parto:<br>El permiso puede disfrutarse sin interrupción o dividirse del siguiente modo:<br>· Seis semanas obligatorias, de disfrute ininterrumpido e inmediato tras el parto.<br>· Once semanas voluntarias, que podrán distribuirse en períodos semanales, con un preaviso de quince días, siempre dentro de los doce meses siguientes al nacimiento. |

## PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA

La fecha de inicio del permiso por nacimiento para el otro progenitor será la del parto. Se ha de presentar la solicitud a la Dirección Territorial antes del quinto día hábil posterior al nacimiento.

| AÑO | DURACIÓN TOTAL | PARTE OBLIGATORIA<br>Se disfrutará inmediatamente a continuación de la fecha de nacimiento. | PARTE VOLUNTARIA<br>A utilizar tras las seis semanas obligatorias de la madre biológica y hasta los doce meses del nacimiento. |
|---|---|---|---|
| **2025-2026** | **Diecisiete semanas** | Seis primeras semanas | Once semanas |

1. Si el progenitor NO TRABAJA en el momento del parto: La totalidad del permiso se disfrutará a continuación del parto, sin interrupción.
2. Si ambos progenitores TRABAJAN en el momento del parto:

El permiso puede disfrutarse sin interrupción o dividirse del siguiente modo:
· Seis semanas obligatorias, de disfrute ininterrumpido e inmediato tras el parto.
· Once semanas voluntarias, que podrán distribuirse en períodos semanales, con un preaviso de quince días, siempre dentro de los doce meses siguientes al nacimiento

# PRESTACIÓN SEGURIDAD SOCIAL

| | |
|---|---|
| **PERSONAL INTERINO** | Debe realizarse a través de la sede electrónica de la Seguridad Social a través de Certificado digital o Cl@ve Permanente. Se puede tramitar a las 24 o 48 horas de haber solicitado la maternidad/paternidad en la Consejería de Educación. |
| **PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA** | La propia Consejería tramita la prestación con la Seguridad Social. |

# PERMISO POR ACUMULACIÓN DE LACTANCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA DE UN MENOR DE DOCE MESES NACIDO, ADOPTADO O ACOGIDO

| | | |
|---|---|---|
| **MADRE BIOLÓGICA** | **Reducción de una hora diaria**<br>Hasta los doce meses de edad del menor, se puede solicitar ausentarse una hora completa o dividirla en dos fracciones de media hora al inicio y final de la jornada.<br>En caso de parto múltiple se amplía de forma proporcional.<br>No deben coincidir con horas de docencia directa ni se podrán acumular en un solo día. | **Lactancia acumulada**<br>Cuatro semanas de duración a continuación del permiso por nacimiento.<br>Para el personal interino o personal temporal, ambos en sustitución y sin nombramiento a curso completo, su disfrute será proporcional a la duración del nombramiento de acuerdo con la siguiente fórmula: Días de acumulación de lactancia = (fecha prevista de cese – fecha fin permiso parto) x 28 días / 253días. |
| **OTRO PROGENITOR** | El disfrute será de uso exclusivo de el/la docente titular del derecho.<br>En el caso de que ambos progenitores trabajen podrán hacer uso de su derecho de forma individual son posibilidad de cesión.<br>El progenitor/a que tenga concedido uno de estos permisos no podrá disfrutar del permiso por lactancia antes del tiempo que comprenden esos permisos. | |

# VACACIONES

El personal funcionario o interino con nombramiento hasta el 31 de agosto, que obtiene permiso por maternidad durante las vacaciones (mes de agosto), tiene derecho a seguir disfrutando de éstas a continuación del período de licencia por parto, no pudiendo computarse las vacaciones dentro del período ininterrumpido que se concede por maternidad.

Debe solicitar las vacaciones a la Consejería antes de finalizar la licencia por maternidad, junto con la lactancia.

# PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA LEGAL O ACOGIMIENTO

| AÑO | DURACIÓN TOTAL | PARTE OBLIGATORIA<br>Se disfrutará inmediatamente a continuación de la fecha de nacimiento. | PARTE VOLUNTARIA<br>A utilizar tras las seis semanas obligatorias de la madre biológica y hasta los doce meses del nacimiento. |
|---|---|---|---|
| **2025-2026** | **Diecisiete semanas** | Seis primeras semanas | Once semanas |

Se podrá disfrutar siempre y cuando los adoptados o acogidos sean menores de dieciséis años.
Lo primero que sucede es la firma de la decisión administrativa (antes de la acogida del menor) para luego realizar la firma de la decisión judicial (momento de llegada de los/las menores/as). Se puede solicitar el permiso desde el primer momento de la firma de la decisión administrativa o esperar a la resolución judicial de la adopción, guarda legal o acogimiento.

# PERMISO PARENTAL

El personal docente tendrá un permiso parental para el cuidado de hijo/a nacido o adoptado, o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que cumpla ocho años; con una duración máxima de 10 semanas (8 semanas no retribuidas y 2 semanas retribuidas*). Éstas se podrán disfrutar de forma continua o discontinua, en bloques semanales. Es un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, no pudiendo transferirse su disfrute.

*Estas semanas, solo las pueden disfrutar los progenitores cuyos hijos hayan nacido a partir del 2 de agosto de 2024.

| | |
|---|---|
| **Dirección General de Personal**<br>Se deberá solicitar con al menos quince días hábiles de antelación.<br>Se resolverá en los quince días hábiles siguientes. | · Disfrute continuado: se indicará fecha de inicio y finalización.<br>· Disfrute no continuado: se indicará la fecha de inicio de la primera semana; y las siguientes se deberán solicitar también con quince días de antelación.<br>Está condicionado a las necesidades del servicio, requiriendo informe favorable del centro.<br>La persona solicitante tiene el deber de comunicar cualquier hecho o circunstancia sobrevenida que incida en el contenido del permiso concedido. |

**ACCEDE A TODOS LOS MODELOS DE SOLICITUD:**

## NORMATIVA DE CONSULTA Y PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que aprueba el texto refundido del EBEP; Decreto 106/2009, de 28 de julio, por el que se regula la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la CAC; Ley 2/1987 de la Función Pública Canaria modificada por la Ley 4/2012, de 25 de junio, de medidas administrativas y fiscales; Ley 30/1984; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Decreto 135/2016, de 10 de octubre, competencias de las direcciones territoriales; Ley 40/2015, de 1 de octubre, régimen jurídico de las administraciones públicas; Decreto 13/2013, de 15 de octubre, de evaluación médica del personal del sector público de la CAC; Decreto 135/2016, de 10 de octubre, aprobación del ROC; Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, organización de los departamentos de la administración de la CAC; Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, "Ley de Familias"; Resolución de 30 de agosto de 2024 de la Dirección General de Personal sobre el Artículo 49.e) del EBEP. Puedes obtener información sobre el modelo a utilizar y la presentación de la solicitud a través de **www.stec.es**

STEC
INTERSINDICAL CANARIA

# EN NOVIEMBRE LLEGA...
# ¡LA FIESTA DE LA ENSEÑANZA!

GRAN CANARIA
**27 DE NOVIEMBRE**
**SALA VARADERO**
CON
**"SALVAPANTALLAS"**
Y **"ASERES"**

TENERIFE
**20 DE NOVIEMBRE**
SE ANUNCIARÁ LUGAR
CON ACTUACIONES
EN DIRECTO.

Durante el mes de noviembre, en el STEC-IC tenemos señalada de manera muy especial una cita ya tradicional: la FIESTA DE LA ENSEÑANZA. Nuestra intención es compartir con nuestros/as afiliados/as, simpatizantes y con todas las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza unas horas de encuentro, diversión, distensión, camaradería y buen humor, dejando por una noche a un lado las obligaciones laborales para disfrutar junto a compañeros y compañeras.

Este año celebraremos la Fiesta de la Enseñanza en Tenerife el viernes 20 de noviembre y en Gran Canaria el viernes 27 de noviembre. En Gran Canaria, tras el rotundo éxito de la edición de 2025 hemos trasladado la fiesta a un espacio más amplio y cómodo, el Club Marítimo Varadero, en el Muelle Deportivo de Las Palmas de Gran Canaria, en horario de 18:00 a 24:00 horas, con la posibilidad de permanecer posteriormente en la sala de forma gratuita durante la noche. Contaremos, además, con la actuación en directo de los prestigiosos grupos musicales Salvapantallas y Aseres, contando también con sesión de DJ.

En Tenerife, el lugar y horario del evento se anunciará oportunamente, aunque, como en Gran Canaria, no faltarán los sorteos, las sorpresas y el ambiente festivo que tradicionalmente caracteriza a esta cita. En definitiva, una ocasión inmejorable para reencontrarnos, compartir buenos momentos y celebrar juntos una profesión que merece también espacios para el encuentro, la alegría y la convivencia.

***"PASAREMOS LISTA" ASÍ QUE NO TE LA PUEDES PERDER.***

## UNA ASESORÍA JURÍDICA ESPECIALIZADA AL SERVICIO DEL PROFESORADO

La Asesoría Jurídica del STEC-IC es uno de los servicios más valorados por nuestra afiliación. Formada por un equipo de profesionales con amplia experiencia en el ámbito educativo, ofrece asesoramiento y defensa jurídica especializada en todas aquellas cuestiones relacionadas con la actividad profesional docente.

Su labor abarca desde consultas individuales hasta la defensa de derechos laborales y profesionales ante la Administración y los tribunales. A lo largo de los años, numerosas sentencias favorables y resoluciones administrativas han contribuido a mejorar las condiciones de trabajo del profesorado canario y a garantizar el respeto de sus derechos.

Además de la atención personalizada a la afiliación, la Asesoría Jurídica del STEC-IC contribuye a la elaboración de guías informativas, recursos prácticos y orientaciones sobre los principales procedimientos administrativos y laborales que afectan al profesorado, facilitando información rigurosa y actualizada en momentos especialmente importantes de su vida profesional.

Con cobertura para todas las islas y una sólida trayectoria de compromiso y eficacia, la Asesoría Jurídica del STEC-IC constituye una herramienta fundamental de apoyo, protección y defensa para quienes trabajan cada día en la enseñanza pública canaria.

**ASESORÍA JURÍDICA PARA LA PROVINCIA DE LAS PALMAS**
Avda. Primero de Mayo, 45 - bajo, 35002-
Las Palmas de Gran Canaria
**Telf: 928 370 203 / 928 380 704**
**E-mail: grancanaria@stec.es**

**ASESORÍA JURÍDICA PARA LA PROVINCIA DE SC DE TENERIFE**
C/ Candilas, 27, Edificio Imperio, local 13 (Galería)
La Laguna
**Telf: 922 256 725 / 922 253 952**
**E-mail: tenerife@stec.es**

# ZONA SEGURA

# UN JUEGO DIDÁCTICO PARA CONSTRUIR CULTURA PREVENTIVA

La prevención de riesgos laborales suele asociarse al mundo del trabajo, a la normativa o a los protocolos de seguridad. Sin embargo, la construcción de una verdadera cultura preventiva comienza mucho antes de la incorporación al mercado laboral. Aprender a identificar riesgos, adoptar conductas seguras y comprender la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo son aprendizajes que forman parte de una educación integral y de calidad.

Con esta idea nace **Zona Segura**, un nuevo material didáctico elaborado por el STEC-IC y distribuido gratuitamente en los centros de Formación Profesional de Canarias y centros de Secundaria que cuenten con oferta de FP. Se trata de una propuesta educativa innovadora que utiliza el juego como herramienta de aprendizaje para acercar al alumnado a conceptos fundamentales relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Lejos de los enfoques tradicionales basados exclusivamente en contenidos teóricos, **Zona Segura** apuesta por la participación, la reflexión y el trabajo en equipo. A través de dinámicas lúdicas, el alumnado debe identificar situaciones de riesgo, analizar posibles consecuencias y proponer medidas preventivas, desarrollando competencias que resultarán útiles tanto en su futura vida laboral como en su vida cotidiana.

La iniciativa se enmarca en una línea de trabajo que el STEC-IC viene desarrollando desde hace años en el ámbito de la seguridad y la salud laboral. La elaboración de guías, materiales divulgativos, campañas informativas y recursos educativos específicos ha permitido acercar la prevención de riesgos laborales a miles de docentes y centros educativos del archipiélago.

La educación preventiva adquiere una importancia especial en la Formación Profesional, donde el alumnado comienza a familiarizarse con entornos, herramientas y situaciones que formarán parte de su futura actividad profesional. Pero también resulta relevante en la Educación Secundaria, ya que fomenta actitudes responsables, hábitos seguros y una mayor conciencia sobre la importancia de proteger la salud propia y la de las demás personas.

En una sociedad cada vez más compleja y tecnificada, la prevención no puede entenderse únicamente como una obligación legal. Debe concebirse como un valor educativo y social que contribuya a mejorar la calidad de vida, reducir la siniestralidad y promover entornos más seguros y saludables.

Con **Zona Segura**, el STEC-IC incorpora una nueva herramienta a disposición de los centros educativos canarios, demostrando que también es posible aprender prevención de una forma dinámica, participativa y motivadora. Porque la mejor manera de construir una cultura preventiva es convertirla en parte del aprendizaje cotidiano de las futuras generaciones.

Si estás interesado en disponer de este material didáctico, no dudes en conectar con el STEC-IC.

**"Aprender a prevenir hoy es construir entornos más seguros mañana."**

## ¿QUÉ ES ZONA SEGURA?

**Un juego didáctico de cartas creado por el STEC-IC.**

**Con distribución gratuita.**

**Dirigido a Secundaria y Formación Profesional.**

**Orientado a la Prevención de Riesgos Laborales.**

**Fundamentado en el Aprendizaje cooperativo.**

AMPLÍA LA INFORMACIÓN

# ACOMPAÑAMOS TU CAMINO HACIA LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

## VENTAJAS, RECURSOS, ASESORAMIENTO Y COMPROMISO SINDICAL PARA QUIENES PREPARAN OPOSICIONES Y ASPIRAN A CONSOLIDAR SU FUTURO EN LA ESCUELA PÚBLICA CANARIA.

Preparar unas oposiciones docentes es uno de los momentos más importantes, exigentes y decisivos en la trayectoria profesional de cualquier persona que aspira a incorporarse de forma estable a la enseñanza pública. No se trata solo de estudiar un temario o superar unas pruebas. Detrás de cada aspirante hay meses —y muchas veces años— de esfuerzo, renuncias personales, incertidumbre, inversión económica y una enorme carga emocional. Para muchas personas, este proceso representa la posibilidad de alcanzar la estabilidad laboral y convertirse en funcionario o funcionaria de carrera, consolidando así un proyecto profesional y vital vinculado a la Escuela Pública.

### Preparar unas oposiciones es un camino exigente, pero no tiene por qué hacerse en soledad.

El STEC-IC conoce bien esa realidad y **lleva años acompañando al profesorado opositor desde el primer momento**. Lo hace ofreciendo información actualizada, resolviendo dudas, asesorando durante el proceso, denunciando incidencias cuando se producen y poniendo a disposición de su afiliación distintas ventajas para facilitar la preparación de las oposiciones docentes. Nuestro objetivo es claro: que ninguna persona afiliada tenga que afrontar este camino en soledad y que pueda contar con recursos útiles, orientación sindical y mejores condiciones económicas.

Entre estos servicios se encuentran los **acuerdos con academias y preparadores/as de oposiciones**, que permiten acceder a descuentos en cursos de preparación para diferentes cuerpos y especialidades docentes. La oferta incluye modalidades presenciales, semipresenciales y online, lo que facilita la participación de personas afiliadas de cualquier isla y permite escoger la opción que mejor se adapte a cada situación personal, laboral o geográfica. Esta flexibilidad resulta especialmente importante en Canarias, donde la insularidad y la residencia en islas no capitalinas pueden suponer una dificultad añadida para acceder a determinados servicios formativos.

Para beneficiarse de estos descuentos, es necesario estar afiliado/a al STEC-IC y solicitar el correspondiente certificado de afiliación, que deberá presentarse ante la academia o preparador/a elegido en el momento de formalizar la matrícula. Las condiciones concretas de cada formación, especialidad, calendario o modalidad deben consultarse directamente con la entidad correspondiente, ya que el STEC-IC actúa como canal facilitador del descuento, no como organizador directo de la formación.

Además, el sindicato mantiene acuerdos para la adquisición de temarios y materiales de preparación en condiciones ventajosas para la afiliación. Entre ellos se incluye el **convenio con la Editorial MAD**, que permite acceder a temarios de oposiciones docentes con descuento. En Canarias, estos materiales no están sujetos a IVA y, en determinados casos, la compra completa de una especialidad puede incluir el acceso a recursos complementarios de la propia editorial. Se trata de una ayuda práctica para reducir el coste económico de un proceso que, con frecuencia, obliga a realizar un importante esfuerzo económico.

### El STEC-IC no obtiene ningún beneficio económico de las ofertas de preparación que ofrece. Todos los descuentos negociados repercuten íntegramente en la afiliación.

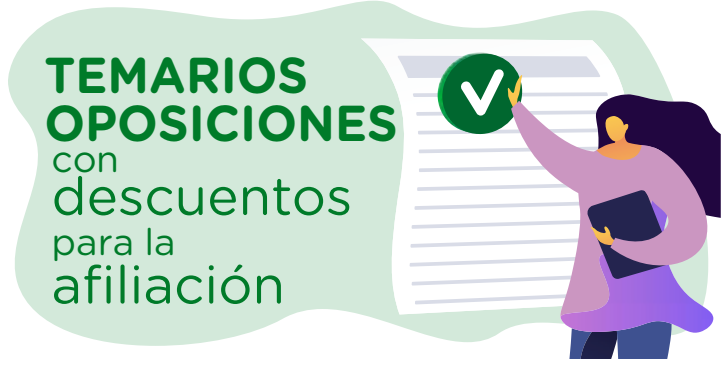
Para el STEC-IC es fundamental subrayar que **esta organización no obtiene ningún beneficio económico de estos convenios**. Todo el descuento negociado repercute íntegramente en la afiliación. No hablamos, por tanto, de una actividad comercial, sino de un servicio sindical pensado para apoyar al profesorado y a quienes aspiran a incorporarse a la enseñanza pública en mejores condiciones.

Pero nuestro compromiso con el profesorado opositor no se limita a ofrecer descuentos o materiales de estudio. El STEC-IC viene reclamando desde hace años una reforma profunda del sistema de acceso a la función pública docente. El actual modelo de oposiciones genera una enorme frustración entre miles de aspirantes, mantiene elevadas tasas de interinidad, provoca situaciones de desigualdad entre tribunales y sigue dando un peso excesivo a pruebas memorísticas que no siempre valoran adecuadamente la competencia docente real.

Desde el STEC-IC **defendemos un sistema de acceso más justo, objetivo, transparente y vinculado a la realidad de las aulas**. Un modelo que reduzca el peso puramente memorístico, que valore mejor la experiencia docente, que garantice criterios homogéneos entre tribunales, que refuerce la transparencia en la evaluación y que tenga en cuenta las competencias profesionales reales que necesita el profesorado para enseñar. También reclamamos mejores condiciones para quienes forman parte de los tribunales, que no pueden seguir asumiendo una responsabilidad tan delicada con sobrecarga, falta de medios y escaso reconocimiento.

Las oposiciones deben ser un procedimiento riguroso, sí, pero también justo, humano y respetuoso con el esfuerzo de las personas aspirantes. No se puede seguir sosteniendo un modelo que deja plazas sin cubrir, genera indefensión, alimenta la precariedad y no siempre selecciona de la mejor manera a quienes van a desempeñar una tarea tan importante como educar.

Por todo ello, **el STEC-IC seguirá estando al lado del profesorado opositor antes, durante y después** de las pruebas: ofreciendo información, asesoramiento, recursos, ventajas para la afiliación y defensa sindical. Preparar unas oposiciones es un camino exigente, pero no tiene por qué hacerse en soledad. Desde el STEC-IC seguiremos trabajando para que quienes aspiran a formar parte de la Escuela Pública Canaria cuenten con apoyo real, condiciones más justas y una organización sindical que los acompañe desde el minuto uno.



EL SINDICATO QUE ES DE AQUÍ TRABAJA PARA TI Y NO LE DEBE NADA A NADIE

STEC INTERSINDICAL CANARIA

# JUBILACIÓN ANTICIPADA
## A LOS 60 AÑOS PARA TODO EL PROFESORADO

***La jubilación voluntaria y anticipada con 60 años de edad y 30 años de servicio para todo el profesorado, con independencia del vínculo laboral, es una exigencia histórica e irrenunciable para el STEC-IC.***

La jubilación anticipada del profesorado no es un privilegio. Es una reivindicación histórica del STEC-IC, justa y plenamente vinculada a las condiciones reales en las que se desarrolla la labor docente. Educar no es una actividad neutra desde el punto de vista físico, emocional ni psicológico. Quienes han dedicado décadas a las aulas conocen bien el desgaste acumulado que implica enseñar, acompañar, atender a la diversidad, sostener conflictos, responder a la presión burocrática, adaptarse a continuos cambios normativos y asumir una responsabilidad social de primer orden.

**El STEC-IC exige extender la jubilación voluntaria y anticipada a todo el profesorado de la enseñanza pública no universitaria, con independencia de su situación laboral.**

Actualmente existe una diferenciación profundamente injusta dentro del propio colectivo docente. El personal funcionario incluido en el Régimen de Clases Pasivas puede acceder a la jubilación voluntaria a partir de los 60 años y 30 años de servicios. Sin embargo, el profesorado interino —así como el personal funcionario integrado en el Régimen General de la Seguridad Social— no cuenta con ese mismo derecho en igualdad de condiciones, viéndose obligado, en la práctica, a prolongar su vida laboral durante varios años más o a asumir penalizaciones si intenta anticipar su jubilación conforme a la normativa general.

Esta diferencia no responde a la naturaleza del trabajo realizado. Una maestra interina, un profesor interino o una docente funcionaria de carrera realizan las mismas funciones en el aula, atienden al mismo alumnado, soportan las mismas ratios, asumen las mismas exigencias y afrontan el mismo desgaste profesional. La diferencia no está en el trabajo, sino en el régimen de cotización o en el momento de acceso a la función pública. Y esa diferencia termina provocando una consecuencia difícilmente justificable: dentro de una misma profesión, unas personas pueden jubilarse a los 60 años y otras deben trabajar varios cursos más.

Desde el STEC-IC defendemos que esta situación es insostenible y debe corregirse. La jubilación voluntaria y anticipada con 60 años de edad y 30 años de servicio debe reconocerse para todo el profesorado de la enseñanza pública no universitaria, con independencia de que sea funcionario/a de carrera, funcionario/a integrado en la Seguridad Social o personal interino. A igual trabajo, igual derecho. A igual esfuerzo, igual reconocimiento.

**Facilitar la jubilación anticipada voluntaria permite reconocer la trayectoria del profesorado y favorecer el relevo generacional en los centros.**

La enseñanza es una profesión de alto impacto humano. El paso de los años no solo acumula experiencia, sino también fatiga, estrés, afecciones de voz, problemas musculoesqueléticos, desgaste emocional y situaciones derivadas de la presión constante del trabajo en los centros. La realidad de las aulas actuales —con ratios elevadas, aumento de necesidades educativas, carga burocrática creciente y falta de recursos suficientes— refuerza aún más la necesidad de reconocer la especificidad de la función docente.

La jubilación anticipada también es una medida de calidad educativa. Permite reconocer dignamente la trayectoria profesional de quienes han entregado décadas a la escuela pública y, al mismo tiempo, facilita el relevo generacional, la entrada de nuevo profesorado y la renovación de las plantillas. No se trata de expulsar a nadie de la docencia, sino de garantizar un derecho voluntario para quienes, cumplidos los requisitos de edad y servicio, desean cerrar su etapa profesional en condiciones dignas.

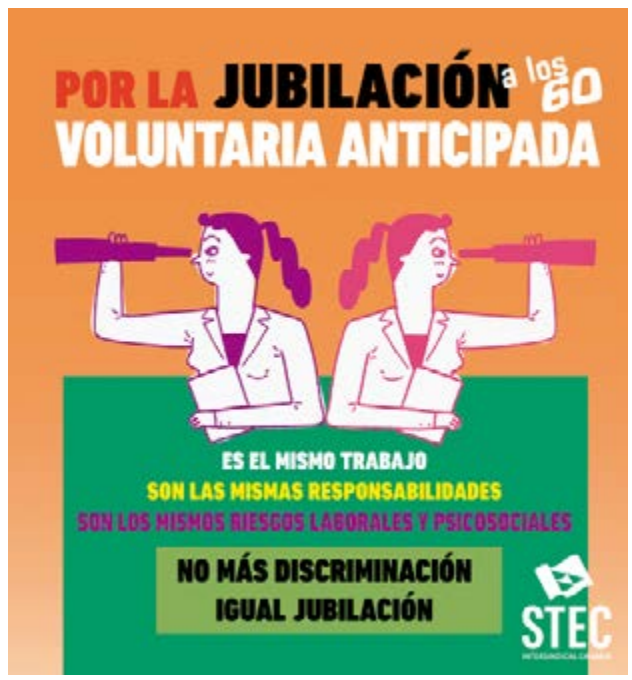
**El aula, las funciones, la responsabilidad y el desgaste son los mismos. Lo que cambia es el régimen de cotización. Y esa diferencia no puede justificar derechos distintos.**

El propio Estatuto Básico del Empleado Público contempla la necesidad de estudiar los distintos regímenes de acceso a la jubilación y formular recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares. Esa previsión legal no puede seguir siendo una declaración de intenciones permanentemente incumplida. Han pasado demasiados años sin que los sucesivos gobiernos den una respuesta efectiva a una desigualdad que afecta a miles de docentes en todo el Estado.

Además, la reciente regulación sobre coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación en actividades especialmente penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres abre una vía que debe ser explorada también para la docencia. El trabajo educativo no puede medirse únicamente desde una lógica administrativa. Debe analizarse desde sus efectos reales sobre la salud laboral, el desgaste psicosocial y las condiciones específicas en las que se presta el servicio público educativo.

Reivindicar la jubilación anticipada a los 60 años con 30 años de servicio para todo el profesorado es defender la igualdad, la salud laboral, la dignidad profesional y la calidad de la Escuela Pública. Ningún docente debe verse obligado a trabajar más años que otro compañero o compañera por realizar el mismo trabajo bajo un régimen administrativo diferente.

**La jubilación anticipada del profesorado no es un privilegio: es una medida de justicia, salud laboral y calidad educativa.**




El STEC-IC seguirá defendiendo esta demanda en todos los ámbitos sindicales, sociales e institucionales. Porque después de toda una vida dedicada a educar, cuidar, enseñar y sostener la escuela pública, el profesorado merece poder jubilarse en condiciones dignas, justas e iguales para todos y todas.

# MÁXIMA CALIFICACIÓN EN EL ÍNDICE DE TRANSPARENCIA DE CANARIAS

**10**
***SOBRE 10***

El Comisionado de Transparencia de Canarias ha presentado los resultados de la Evaluación del Índice de Transparencia en una edición histórica que amplía por primera vez su alcance a partidos políticos con representación parlamentaria, sindicatos y organizaciones empresariales. En este contexto, **el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza de Canarias (STEC-IC) ha obtenido la máxima calificación posible.**

Este resultado no es casualidad: refleja el compromiso estructural del STEC-IC con la transparencia como valor fundacional. **El sindicato se financia exclusivamente con las cuotas de sus afiliados y afiliadas, sin recibir subvenciones de ningún tipo, ni obtener ingresos extraordinarios por preparación de oposiciones, evitando así cualquier tipo de conflicto de intereses y garantizando su plena autonomía frente a cualquier influencia política o económica.** Asimismo, cada decisión relevante pasa por la asamblea del profesorado, haciendo de la participación directa el eje vertebrador de su acción sindical.

### SIN SUBVENCIONES
**Financiación 100 % mediante cuotas de afiliación. Sin dependencia de administraciones ni patronales.**

### MODELO ASAMBLEARIO
**El profesorado decide directamente. La transparencia no es una opción, es una condición imprescindible.**

### AUTONOMÍA PLENA
**Sin vínculos políticos ni económicos que condicionen la rendición de cuentas.**

### CASI 50 AÑOS DE TRAYECTORIA
**Una historia larga y documentable, construida con rigor y vocación de servicio público.**

| SINDICATO | NOTA | RESULTADO |
|---|---|---|
| STEC-IC ★ N.º 1 | 10,00 | |
| SEPCA | 9,54 | |
| CCOO | 8,92 | |
| UGT | 8,92 | |
| USO | 3,90 | |
| ANPE | 3,85 | |
| INSUCAN | - | *No hay datos de participación* |
| CSIF | - | *No hay datos de participación* |

**Más información en**
**www.stec-ic.canariastransparente.org**

STEC
INTERSINDICAL CANARIA

# VENTAJAS DE PERTENECER AL STEC-IC

## ORGANIZACIÓN

| | Afiliado/a STEC-IC | No Afiliado/a STEC-IC |
|---|---|---|
| • Formas parte de un sindicato **de clase, asambleario y reivindicativo.** | ✓ | ✗ |
| • Tu sindicato **es un referente** en la defensa de la enseñanza pública. | ✓ | ✗ |
| • Formas parte de un **sindicato independiente** que no recibe subvenciones ni públicas ni privadas. | ✓ | ✗ |
| • Perteneces a un sindicato que **defiende y promociona** la cultura canaria. | ✓ | ✗ |
| • Formas parte de una organización sindical **solidaria.** | ✓ | ✗ |
| • Estás en un espacio **feminista.** | ✓ | ✗ |
| • Puedes **participar en los órganos** del Sindicato. | ✓ | ✗ |
| • Eres parte de una organización que tiene el **ecologismo** entre sus principios. | ✓ | ✗ |
| • Puedes acceder a nuestro **Portal de Transparencia.** | ✓ | ✓ |

## INFORMACIÓN

| | Afiliado/a STEC-IC | No Afiliado/a STEC-IC |
|---|---|---|
| • Recibes nuestra **newsletter** con el resumen de la actualidad. | ✓ | ✓ |
| • **Puedes informarnos** de cualquier circunstancia que te afecte personalmente o al profesorado en general. | ✓ | ✓ |
| • **Acceso a la Web** más visitada por el profesorado. | ✓ | ✓ |
| • **Trasladamos** a los centros la información de interés. | ✓ | ✓ |
| • Puedes **participar** en **nuestras asambleas** específicas presenciales u online. | ✓ | ✓ |
| • Tienes **acceso a nuestros estados informativos** de WhatsApp. | ✓ | ✓ |
| • Puedes acceder a nuestro **boletín mensual** en nuestra web o en el tablón de tu centro. | ✓ | ✓ |

## CONSULTAS

| | Afiliado/a STEC-IC | No Afiliado/a STEC-IC |
|---|---|---|
| • Puedes **realizar consultas** telefónicas, presenciales en nuestros locales, a través del área personal de nuestra web, o directamente a nuestra delegada o delegado que visita tu centro. | ✓ | ✓ |
| • **Puedes consultarnos** a través del área personal de nuestra web de forma ilimitada y prioritaria. | ✓ | ✗ |
| • Disfrutas de atención preferente en **nuestros locales.** | ✓ | ✗ |
| • **Puedes formular consultas** vía WhatsApp. | ✓ | ✗ |
| • Puedes **consultar nuestras Guías Prácticas** en la web del sindicato. | ✓ | ✓ |

## ACCIÓN SINDICAL

| | Afiliado/a STEC-IC | No Afiliado/a STEC-IC |
|---|---|---|
| • **Defendemos los derechos** del profesorado ante la Administración. | ✓ | ✓ |
| • Dispones de **asistencia jurídica gratuita** en materia laboral. | ✓ | ✗ |
| • **Resolvemos problemas** individuales ante la Consejería. | ✓ | ✗ |
| • Puedes participar en **las movilizaciones** que convoque el **STEC-IC.** | ✓ | ✓ |
| • Te acompañamos en **citas ante la inspección educativa,** si fuera requerido. | ✓ | ✗ |

## SERVICIOS WEB

| | Afiliado/a STEC-IC | No Afiliado/a STEC-IC |
|---|---|---|
| • Puedes disponer de un **área personal** en nuestra web. | ✓ | ✓ |
| • **Tienes acceso al Área de afiliado/a** de nuestra web para realizar múltiples gestiones. | ✓ | ✗ |
| • Puedes **anunciar en nuestra web** las viviendas que alquiles, así como publicar tu demanda de alquiler. | ✓ | ✓ |
| • Tus anuncios tienen **prioridad en nuestro servicio de ofertas y demandas** de alquileres para docentes. | ✓ | ✗ |
| • Puedes acceder y publicar en nuestro tablón de anuncios para **compartir vehículo.** | ✓ | ✓ |
| • Puedes acceder y publicar en nuestro tablón de anuncios **para intercambios de destino.** | ✓ | ✓ |

## EVENTOS

| | Afiliado/a STEC-IC | No Afiliado/a STEC-IC |
|---|---|---|
| • **Inscripción preferente** en jornadas que organice el STEC-IC. | ✓ | ✗ |
| • Tienes **entrada libre** a la fiesta de la enseñanza. | ✓ | ✓ |

## RECURSOS DIDÁCTICOS

| | Afiliado/a STEC-IC | No Afiliado/a STEC-IC |
|---|---|---|
| • Puedes **acceder a los recursos didácticos** de nuestro blog Escuela Canaria. | ✓ | ✓ |
| • Puedes beneficiarte del **material didáctico** elaborado por el **STEC-IC.** | ✓ | ✓ |
| • Recibes nuestra **tradicional agenda de la enseñanza/cuaderno de aula** y otros materiales elaborados por el sindicato. | ✓ | ✗ |

## OTROS SERVICIOS

| | Afiliado/a STEC-IC | No Afiliado/a STEC-IC |
|---|---|---|
| • **Descuentos en las editoriales** y otras entidades con las que tenemos convenios. | ✓ | ✗ |
| • Cuentas con **ayuda personalizada** para los procedimientos administrativos de índole laboral, si fuera requerido. | ✓ | ✗ |
| • Puedes **realizar comentarios** en nuestras redes sociales. | ✓ | ✓ |

Afíliate al **STEC-IC:**

STEC
INTERSINDICAL CANARIA

stec.es

**¡CONTIGO SOMOS STEC-IC!**

# ELECCIONES
# *SINDICALES 2026*

*EL PRÓXIMO **3 DE DICIEMBRE** SE CELEBRARÁN UNAS NUEVAS ELECCIONES SINDICALES CUYO RESULTADO DETERMINARÁ EL NÚMERO DE PERSONAS QUE PODREMOS TRABAJAR PARA TI:*

**REIVINDICANDO TUS DERECHOS • DEFENDIENDO LA EDUCACIÓN PÚBLICA • SIN SUBVENCIONES**
**ATENDIÉNDOTE EN NUESTROS LOCALES • VISITANDO TU CENTRO**
**INFORMÁNDOTE DESDE NUESTRA WEB Y REDES SOCIALES • ELABORANDO MATERIALES**
**OFRECIÉNDOTE ASESORAMIENTO JURÍDICO • ATENDIENDO TUS LLAMADAS TELEFÓNICAS**
**ORGANIZANDO ASAMBLEAS • RESOLVIENDO TUS CONSULTAS**

*CUANTO MAYOR SEA LA REPRESENTACIÓN QUE CONSIGAMOS, MÁS PODREMOS HACER.*

## *¡TU PARTICIPACIÓN ES IMPORTANTE!*

stec.es