

INFORME CCOO

MESA SECTORIAL ORDINARIA PDNU 14/10/2025

ORDEN DEL DÍA

- 1) Aprobación, si procede, del acta de 2 de junio y del acta de 30 de junio de 2025.**
- 2) Borrador de las Instrucciones sobre el plan de formación ante emergencias de protección civil de los centros docentes no universitarios.**
- 3) Información sobre la estrategia regional de educación inclusiva.**
- 4) Borrador de la orden de Consejería de Educación Cultura y Deportes por la que se crea y regula la organización y el funcionamiento de la estructura específica denominada Unidad para la Atención al Alumnado de Altas Capacidades/ talento en el ámbito de la comunidad de Castilla- La Mancha.**

5. Ruegos y preguntas

Asistentes: Representantes de la Consejería de Educación y de las Organizaciones Sindicales. Por CCOO: Ana Delgado y Goyo Muro.

- 1) Aprobación, si procede, del acta de 2 de junio y del acta de 30 de junio de 2025.**
Se aprueban.

- 2) Borrador de las Instrucciones sobre el plan de formación ante emergencias de protección civil de los centros docentes no universitarios.**

*La Consejería hace un resumen de estas instrucciones sobre el **Plan de Formación ante Emergencias de Protección Civil**:*

1. Contexto normativo

<http://castillalamancha.fe.ccoo.es>



- Se deriva del **Real Decreto-ley 7/2024**, que incorpora la formación ante emergencias de protección civil como **obligatoria en todos los centros educativos no universitarios**.
- Se apoya en la **Ley 17/2015, del Sistema Nacional de Protección Civil**, modificada para incluir la elaboración de un plan nacional coordinado por el Ministerio de Educación y el Ministerio del Interior, en colaboración con las comunidades autónomas.
- La Consejería de Educación de CLM asume su desarrollo autonómico mediante estas instrucciones.

2. Finalidad

Promover una **cultura de la prevención y autoprotección** en toda la comunidad educativa, garantizando que alumnado, profesorado y familias sepan actuar ante emergencias colectivas (catástrofes, incendios, inundaciones, etc.).

El plan persigue formar ciudadanos **solidarios, responsables, cooperativos y resilientes** ante eventos adversos.

3. Ámbito de aplicación

Todos los **centros educativos no universitarios de Castilla-La Mancha**, tanto públicos como privados sostenidos con fondos públicos.

4. Objetivos del Plan

1. Prevención y autoprotección.

Concienciar sobre la importancia de la preparación ante riesgos.

2. Saber actuar.

Enseñar a reaccionar correctamente para minimizar consecuencias.

3. Participación.

Implicar a toda la comunidad educativa en las actividades de prevención y actuación.

5. Responsables en los centros

- **El equipo directivo y la persona coordinadora de prevención** serán responsables de planificar e implementar el plan.
- **En centros públicos:** se registrará en la **Programación General Anual (PGA)**.
- **En centros privados:** se incluirá en sus documentos organizativos.

6. Contenidos del Plan

Organizados en **tres bloques temáticos** y adaptados a **tres niveles educativos** (*Infantil, Primaria y resto de enseñanzas*):

Bloque 1. *Prevención, sistemas de alerta y de emergencias, información y desinformación.*

Bloque 2. *Identificación de riesgos, medidas de autoprotección, apoyo emocional.*

Bloque 3. *Riesgos específicos en CLM: inundaciones, fenómenos meteorológicos adversos, incendios forestales, riesgos industriales y, en algunas zonas, sísmicos.*

Cada centro podrá adaptar los contenidos a su **mapa local de riesgos**, contando con la colaboración de los **Servicios de Protección Ciudadana provinciales** y los servicios de emergencias locales.

7. Formación con el alumnado

- **Duración mínima anual:**
 - 2 horas en Educación Infantil y Primaria.
 - 4 horas en el resto de enseñanzas no universitarias.
- Puede impartirse en el **segundo trimestre**, distribuida a lo largo del curso.
- Preferentemente la imparte la **persona tutora**.
- Los materiales oficiales están disponibles en:
 - <https://recursosemergencias.educacionfpydeportes.gob.es>
 - [Portal de Educación de CLM](#)

8. Principios pedagógicos

- Aprendizaje colaborativo y activo, centrado en la protección individual y colectiva.
- Promueve valores: **trabajo en equipo, empatía, solidaridad, inteligencia emocional y resiliencia.**
- Enfoque **inclusivo y accesible**, adaptado al alumnado con discapacidad o necesidades específicas.

9. Formación del profesorado

- **Curso online obligatorio de 10 horas** (a través del **CRFP**) para:
 - **Equipos directivos.**
 - **Coordinadores/as de prevención de riesgos laborales.**
 - **Profesorado interesado (de forma voluntaria).**
- Se podrá realizar en el **primer trimestre**.

- Los centros podrán solicitar **formación en centro** mediante grupos de trabajo o seminarios (curso 2025-2026).
- Certificación oficial como **formación permanente del profesorado**.

10. **Implicación de las familias**

- El Ministerio y la Consejería ofrecerán **guías didácticas específicas para familias**.
- Se organizarán actividades formativas y acciones conjuntas para su sensibilización y participación.

En la Mesa Sectorial del 7 de julio, **CCOO** ya formuló observaciones y propuestas en relación con el apartado incluido en el borrador de Instrucciones de inicio de curso referido al futuro Plan de Formación ante Emergencias de Protección Civil.

En aquel momento, el sindicato planteó una serie de reivindicaciones orientadas a dotar de mayor concreción, coherencia y operatividad a la medida, insistiendo en la necesidad de definir con claridad los contenidos, las cargas horarias, la vinculación con los planes de seguridad escolar y el reconocimiento de la formación del profesorado.

CCOO realiza la siguiente comparativa entre las propuestas sindicales trasladadas en julio y las incorporaciones efectivamente atendidas por parte de la Administración, a fin de valorar el grado de respuesta a las demandas planteadas y las cuestiones que siguen pendientes de concreción.

Reivindicación de CCOO	¿Ha sido incorporada en el borrador?	Valoración
Establecer un currículo mínimo común para todos los centros.	<input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente atendida.	Se definen tres bloques temáticos (prevención, identificación de riesgos y riesgos específicos), pero sin concreción por cursos sino por etapas.
Dotar de recursos didácticos y sesiones modelo adaptadas por etapa.	<input checked="" type="checkbox"/> Atendida.	Se incorporan materiales oficiales del Ministerio del Interior y del Ministerio de Educación.
Asegurar que la formación del profesorado se reconozca oficialmente como formación permanente acreditable y en	<input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente atendida.	Se establece un curso online de 10 horas a través del CRFP, con certificación oficial. Avance, aunque sin tiempo

horario de permanencia de centro.

Vincular esta medida con los planes de seguridad escolar y protocolos de evacuación.

Supervisión por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral Docente.

Especificar cargas horarias, etapas y materias donde integrar la formación.

 No incorporada.

 Plenamente atendida.

 Parcialmente atendida.

específico en horario docente.

No se vincula con los Planes de Seguridad Escolar, sino que se pide que se integre en la PGA. Riesgo de duplicidad de esfuerzos.

Ha pasado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral Docente.

Se establecen 2 horas (Infantil y Primaria) y 4 horas (resto de enseñanzas). No se concreta en qué materias ni si habrá tiempo lectivo para organizarlo. Se vuelve a cargar al tutor “preferiblemente” en esta tarea.

Por tanto, este borrador recoge parte de las demandas planteadas por **CCOO**, especialmente en lo relativo a la existencia de materiales oficiales, definición mínima de contenidos y reconocimiento de la formación del profesorado. Sin embargo, mantiene carencias estructurales que impiden su correcta aplicación en los centros:

1. Falta de vinculación con los planes de seguridad escolar.
2. Ausencia de horas o reducciones lectivas para los docentes implicados y para la formación docente. Se vuelve a asumir una nueva tarea por parte de los equipos directivos y docentes sin ninguna compensación, ni económica ni horaria.
3. Currículo aún genérico, por etapas, lo que hace que se vuelvan a repetir en los próximos cursos las mismas actividades en cursos de las mismas etapas.

Sin la mejora de estos elementos, la medida corre el riesgo de convertirse en una carga más para los equipos directivos y el profesorado, sin garantía de eficacia ni coherencia con las políticas preventivas vigentes.

3) Información sobre la estrategia regional de educación inclusiva.

La Consejería nos informa sobre su estrategia de educación inclusiva:

Desde el 2023 se está trabajando en ella. Compromiso de Gobierno. Se está trabajando con otras administraciones y tercer sector en red. Objetivo: Visibilizar todas las materias de actuación que se hacen en materia de inclusión educativa hasta el 2027. Dando pie a todos los programas que se están llevando a cabo. La primera semana de noviembre habrá una presentación pública del documento de la estrategia. Noviembre 2023: Grupos de trabajo con las diferentes administraciones y tercer sector. También se han llevado a cabo talleres con profesional docente, no docente, familias y alumnado.

Se ha hecho un análisis de la situación y de ahí saldrá la estrategia que se plasmará en el documento.

Habrá cinco ejes en ese documento: inclusión, convivencia, bienestar socioemocional, formativo y transversal. Con presupuesto económico.

Irá acompañada de una campaña en redes sociales a través del portal de educación para sensibilizar a los centros educativos a través de retos inclusivos que se plantean a los centros educativos. Subiendo los centros buenas prácticas en inclusión recibiendo los centros acreditaciones/reconocimiento de su nivel de inclusión.

Desde **CCOO** pensamos que es positiva esta estrategia, sin embargo, queremos recordar que nuestro posicionamiento en materia de inclusión educativa es claro y coherente: **sin recursos humanos, sin plantillas suficientes y sin estabilidad en los equipos, no puede haber inclusión real.**

No hablamos de discursos, hablamos de hechos, y los hechos están en los datos de nuestro último informe de inicio de curso.

En Castilla-La Mancha, el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo ha aumentado **más de un 43 %** en los últimos años. Sin embargo, los recursos no han crecido al mismo ritmo.

Hoy los centros públicos —que escolarizan al 86 % de este alumnado— **sostienen la inclusión a pulmón**, con profesorado desbordado, orientadores sin horas y especialistas PT y AL claramente insuficientes.

Además, nuestro informe alerta de desequilibrios graves:

- Se **infradetecta al alumnado con dificultades de aprendizaje** —solo se contabiliza un 13 % del que debería estar identificado—.
- Desciende el alumnado atendido en Educación Especial.

- Aumenta exponencialmente el alumnado vulnerable socialmente.
- Y el alumnado de **Altas Capacidades siguen infrarrepresentados**, invisibles en muchos casos y mal atendidas por falta de formación y de estructuras estables.

Todo esto tiene un coste humano enorme. La falta de medios convierte cada aula en un reto imposible, y cada día en un **factor de riesgo psicosocial**. El profesorado está pagando la inclusión con su salud.

Por eso, desde **CCOO** reclamamos una **inversión mínima de 130 millones de euros anuales** para reforzar la compensación educativa:

más de 900 orientadores/as, 200 PT y AL adicionales, 600 recursos específicos para ACNEE y 500 profesionales de apoyo educativo.

Y también pedimos que se compute **por dos** al alumnado vulnerable en las ratios.

La inclusión no puede ser una consigna vacía.

Debe ser un **compromiso político con financiación, plantillas y formación**.

Invertir en inclusión es invertir en equidad, en cohesión social y en la salud del profesorado.

Castilla-La Mancha no puede seguir siendo de las últimas comunidades en recursos para la diversidad. La escuela inclusiva se defiende con hechos y con presupuesto.

4) Borrador de la orden de Consejería de Educación Cultura y Deportes por la que se crea y regula la organización y el funcionamiento de la estructura específica denominada Unidad para la Atención al Alumnado de Altas Capacidades/ talento en el ámbito de la comunidad de Castilla- La Mancha.

La Consejería nos informa:

Tras 3 años trabajando en un proyecto piloto con más de 80 centros implicados. Y se han formado a profesionales para poder modificar prácticas educativas erróneas.

Objeto y finalidad:

Se crea una nueva estructura específica denominada Unidad para la Atención al Alumnado de Altas Capacidades/talento, dentro de la Red de Asesoramiento y Apoyo a la Orientación, Convivencia e Inclusión Educativa de CLM. Su misión es asesorar y

apoyar a centros, profesorado, familias y alumnado AACC, garantizando coherencia y unidad de criterios en la identificación y respuesta educativa.

Funciones principales:

- *Asesorar a centros, orientadores y familias sobre la atención al alumnado AACC.*
- *Sensibilizar y eliminar estereotipos sobre el colectivo.*
- *Elaborar materiales y recursos didácticos.*
- *Colaborar con el CRFP para la formación del profesorado.*
- *Promover redes de centros promotores del talento y proyectos de innovación.*
- *Asesorar en actividades de enriquecimiento curricular.*
- *Coordinar con otras estructuras, administraciones y universidades.*

Organización y funcionamiento:

- *Las actuaciones podrán ser a demanda de los centros o de oficio desde la Dirección General.*
- *Se elaborarán planes provinciales y una memoria anual de actuación.*
- *La coordinación general dependerá de la Dirección General competente en Inclusión y Orientación.*
- *Habrá coordinación con Inspección y el CRFP.*
- *Composición: orientadores/as de Secundaria con formación en AACC y otros docentes con formación específica (sin concretar número, ni perfil, ni dedicación).*
- *Ámbito de actuación: regional.*
- *La Consejería garantizará formación específica a sus integrantes.*

Deroga la antigua orden de 2003 sobre flexibilización educativa por superdotación.

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla-La Mancha** valoramos positivamente la iniciativa de crear una estructura específica para la atención al alumnado con Altas Capacidades y Talento. Reconocemos la necesidad de avanzar en la inclusión real de este colectivo, tradicionalmente invisibilizado en los centros educativos, y de ofrecer al profesorado y a las familias un apoyo especializado que unifique criterios y prácticas. No obstante, el borrador presentado adolece de falta de concreción en aspectos esenciales que comprometen su eficacia futura si no se corrigen antes de su aprobación definitiva. Hay **poca concreción organizativa** y un

riesgo evidente de que la estructura quede en papel mojado si no se dota adecuadamente de personal, tiempos y recursos.

A continuación, indicamos los aspectos a mejorar en el borrador:

1. **Composición y dotación insuficientemente definida.**

- o No se concreta el número de profesionales, ni perfiles.
- o Se da a entender una **unidad por provincia**, lo que puede ser claramente insuficiente.
- o Proponemos especificar dotaciones mínimas y ratios de atención por alumnado o centros.
- o El personal que forme parte de esta Unidad debe, además, poseer un conocimiento profundo sobre la **diversidad de perfiles** dentro de las altas capacidades. Uno de los principales problemas detectados en Castilla-La Mancha es la **falta de criterios homogéneos** para la identificación: algunos orientadores siguen aplicando un **CI fijo (130)**, cuando la comunidad científica recomienda **evaluar por percentiles**, incluyendo indicadores como la **velocidad de procesamiento, la creatividad y el pensamiento divergente**, más allá del mero rendimiento académico.
- o Por ello, el futuro protocolo de la Unidad debe estar **basado en criterios científicos actualizados**, contemplar distintos perfiles de alumnado AACC y evitar enfoques reduccionistas centrados únicamente en el rendimiento.
- o Además, debe incorporarse una **visión amplia de la creatividad**, entendida como la capacidad de generar **múltiples respuestas ante un mismo problema**, y no como una simple habilidad artística. Este enfoque es fundamental para reconocer a estudiantes con altas capacidades que, sin destacar académicamente, pueden presentar **dificultades emocionales, desmotivación o incluso riesgo de fracaso escolar**.
- o También es necesario que se adopte en ese futuro protocolo de la Unidad una **perspectiva de género** en todas sus actuaciones dada la infra detección de alumnas con altas capacidades, que representan menos de un tercio del total detectado. Debe tenerse en cuenta dado que es

habitual en el rol adjudicado a las niñas y adolescentes que se valore que no destaquen y traten de encajar en el grupo, por lo que suelen disimular sus habilidades.

2. Colaboración con entidades y asociaciones.

- o Añadir en el artículo 4 (letra I) o en un apartado propio:

“La Unidad establecerá mecanismos de coordinación y colaboración con asociaciones, entidades y organizaciones especializadas en Altas Capacidades y Talento.”

3. Formación inicial del profesorado.

- o Incluir en las funciones o disposición adicional:

“La Consejería promoverá la inclusión de contenidos sobre atención al alumnado con altas capacidades en los planes de estudio del Grado en Magisterio y en los Másteres de Formación del Profesorado “. Así mismo, se debería incluir en la formación de funcionarios en prácticas, de forma obligatoria, contenidos sobre detección, intervención y acompañamiento del alumnado AACCC.

4. Atención directa al alumnado y a las familias.

- o El borrador habla de asesoramiento, pero no de intervención directa. Debería aclararse si esta unidad puede acompañar casos concretos, no solo asesorar a terceros.

En resumen, **CCOO** consideramos imprescindible que la creación de esta Unidad no se limite a un acto formal o simbólico. La atención al alumnado con Altas Capacidades requiere:

- Dotación **estable de recursos humanos y materiales**.
- **Formación específica** para todo el profesorado.
- **Sensibilización social y educativa** que destierre estereotipos y prejuicios.
- **Coordinación real** entre centros, familias, asociaciones y administración educativa.

Solo desde una **red sólida, bien dotada y coordinada** podrá garantizarse la atención educativa que este alumnado merece dentro del marco de una escuela inclusiva.

La consejería indica que habrá un representante en cada provincia que estará en coordinación con el equipo de Consejería. Se deroga la orden anterior, muy antigua, sobre AACCC para adaptarse a los estudios científicos actuales sobre AACCC.

La selección del profesorado serán orientadores, son los mismos que se han formado en estos 3 años y son los que estarán en el equipo pero siempre está abierto a enriquecer la estructura. Saldrá una resolución que indique cómo las familias deben encauzar las demandas. Contemplarán el tejido asociativo.

En una orden no procede hablar de ratios, se tendrá en cuenta en las siguientes resoluciones.

Ruegos y preguntas

1. 15 de octubre – Paros parciales en los centros educativos por el genocidio de Gaza: la educación no puede callar ante la injusticia

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha** queremos expresar con total claridad que la defensa de los derechos humanos no es una opción política ni una opinión ideológica: es un deber democrático y educativo.

Mañana, **15 de octubre** están convocados **paros parciales en los centros educativos** para denunciar el **genocidio que se perpetra en Gaza**. En este contexto, rechazamos las voces que pretenden ampararse en la supuesta “neutralidad institucional” para censurar la expresión solidaria y pacífica de la comunidad educativa.

Lo primero que debe decirse es que el discurso sobre la “neutralidad ideológica” en los claustros **no es imparcial ni técnico**: son **opiniones personales revestida de objetividad**. Basta ver la ausencia de reacciones similares ante otros conflictos para comprobarlo. Cuando estalló la guerra de Ucrania, **nadie cuestionó los manifiestos de condena ni las banderas en las instituciones**. En cambio, hoy se pretende imponer silencio frente a la masacre en Gaza. Esa diferencia revela una **neutralidad selectiva**.

España **no es neutral**: el propio **Rey Felipe VI**, en la ONU, expresó el apoyo del Estado español a la **solución de dos Estados**. Ese es un posicionamiento político y diplomático claro, no una ambigüedad. Por tanto, es incoherente exigir a los centros educativos un silencio que ni siquiera mantienen las instituciones del Estado.

Los **claustros y comunidades educativas** son parte activa de la sociedad. Educar en ciudadanía implica **formar en valores, justicia, legalidad internacional y defensa de la vida**. La neutralidad no puede ser una coartada para la indiferencia.

Callar ante un genocidio no es neutralidad, es avalarlo.

Desde **CCOO** exigimos a la **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** que **garantice el derecho de los centros educativos a realizar actividades pedagógicas y solidarias relacionadas con la defensa de los derechos humanos**, y que **la Inspección Educativa o equipos directivos no interfieran ni obstaculicen** la libre expresión democrática de las comunidades escolares en este contexto.

Porque la educación no puede ser neutral ante la injusticia:

defender la vida, la paz y la dignidad humana es una obligación ética, no una opción ideológica.

2. Sobre el **colectivo de profesorado de la especialidad de Formación y Orientación Laboral (FOL)**, desde la **Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla-La Mancha** manifestamos lo siguiente:

Los Reales Decretos 499/2024 y 500/2024, publicados en el BOE en mayo de 2024, regulan de manera inequívoca la atribución docente en los ciclos formativos de Grado Básico, Medio y Superior. Ambos textos establecen de forma expresa que los módulos de *Itinerario Personal para la Empleabilidad (IPE, IPE I e IPE II)* corresponden en exclusiva al profesorado de la especialidad de FOL. Cualquier asignación de estos módulos a departamentos distintos supone, por tanto, una irregularidad contraria a la normativa vigente.

Las prácticas que se han detectado en determinados centros tienen consecuencias muy negativas: la **pérdida o fraccionamiento indebido de vacantes de FOL en los procesos de adjudicación, la asignación de funciones a docentes que carecen de habilitación normativa** y, en última instancia, un **deterioro del clima laboral en los centros afectados**, con claros perjuicios para la calidad educativa que recibe el alumnado.

Desde **CCOO** compartimos plenamente la exigencia de que se respete la atribución docente establecida en la normativa y de que se garantice la máxima transparencia en la gestión de las vacantes. La administración no puede mirar hacia otro lado ante una situación que vulnera la legalidad y que, además, genera inequidad y malestar en los equipos.

3. Sobre movilidad y adjudicaciones docentes

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha** consideramos que el actual modelo de adjudicaciones de final de curso necesita una **revisión profunda** que aporte **seguridad jurídica, transparencia y equidad**.

Los cambios de criterio en mitad del proceso, la falta de homogeneidad entre cuerpos y la opacidad en algunos listados generan **desconfianza, incertidumbre y sensación de agravio** entre distintos colectivos del profesorado.

Creemos imprescindible abrir un debate riguroso y participativo que busque soluciones estables y estructurales, garantizando **igualdad de oportunidades en todo el territorio** y evitando que las normas cambien de manera improvisada o con efectos retroactivos.

En este sentido, **CCOO** viene reclamando medidas que contribuyan a la **estabilidad, la conciliación y la transparencia** en el conjunto de los procedimientos de movilidad docente, entre ellas:

- La posibilidad de **adjudicaciones de oficio** que aseguren que ningún docente permanezca en expectativa de destino y que permitan una mejor planificación de plantillas.
- La **extensión de la adjudicación “a la carta”** a todo el proceso estival, garantizando un sistema más flexible y transparente, con reglas conocidas y aplicadas por igual a todos los colectivos.
- El **reconocimiento de las permutas** como derecho para todo el personal docente —interino, en prácticas y funcionario de carrera—, favoreciendo la conciliación y el uso eficiente de los recursos humanos.
- La necesidad de **clarificar los criterios de prelación** entre los distintos colectivos (funcionarios con

destino definitivo, en expectativa y comisiones de servicio), asegurando que las decisiones se tomen con publicidad, transparencia y motivación suficiente, y evitando situaciones que puedan interpretarse como trato desigual o cambio de reglas durante el proceso.

- La **elaboración de un calendario estable y negociado** de adjudicaciones, de manera que el profesorado conozca con antelación las fases, criterios y posibles modificaciones normativas que afecten a su movilidad.

Además, **CCOO** subrayamos la importancia de que **todas estas cuestiones estén claras antes de la apertura del Concurso General de Traslados**. No puede volver a ocurrir que se cambien las reglas de juego una vez iniciado el proceso, generando perjuicios al profesorado. Es fundamental que la Administración garantice que **todas las provincias aplicarán los mismos criterios y condiciones**, y que se informe con la suficiente antelación para que las y los docentes puedan realizar sus peticiones con plena seguridad y conocimiento de causa.

Estas medidas forman parte de una misma idea: **construir un sistema de movilidad docente justo, regulado y previsible**, que combine flexibilidad con equidad y que dé respuesta tanto a las necesidades del profesorado —sea cual sea su situación administrativa— como a las de los centros y del alumnado.

La Consejería indica que no se resolvería nada si se hicieran adjudicaciones regionales de maestros porque se seguiría dando de oficio a personas de una provincia a otra. Es partidaria de mantener como se hace hasta ahora. Se ha conseguido adelantar todos los procesos para que haya suficientes plazas en todas las provincias. Además, como propone CCOO, se está estudiando una adjudicación centralizada.

4. Sobre revisión de la convocatoria de difícil desempeño

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha** venimos reclamando una **revisión del reconocimiento de los centros de difícil desempeño**, tal y como hemos hecho público en nuestras notas de prensa recientes.

En muchos centros, la **evaluación inicial del alumnado aún no está concluida cuando se cierra la convocatoria de difícil desempeño**. Esto provoca que no se refleje la realidad del curso: este año se han matriculado numerosos estudiantes nuevos, varios de ellos sin dominio del español, a quienes habrá que realizar informes específicos, además de otros con distintas dificultades de aprendizaje. Solo tras la evaluación inicial se constata que el porcentaje de alumnado con necesidad específica de apoyo educativo supera el 20%, pero este dato llega demasiado tarde para que se tenga en cuenta en la convocatoria.

Por ello, desde **CCOO** planteamos, entre otras medidas, que en próximas convocatorias se establezca un **calendario más realista**, de forma que el reconocimiento de difícil desempeño pueda solicitarse y resolverse **después del mes de septiembre**, una vez realizadas las evaluaciones iniciales y con datos contrastados de matrícula y de necesidades.

Esta medida, sencilla en términos de gestión, permitiría que los centros con una realidad compleja vean reconocidas sus condiciones reales y dispongan de recursos adicionales en tiempo y forma. Es imprescindible que el reconocimiento de difícil desempeño deje de ser un trámite rígido y precipitado y

se convierta en un instrumento eficaz para mejorar la equidad y apoyar al profesorado que trabaja en contextos de mayor dificultad.

5.Sobre la asignatura de Religión y las condiciones laborales de su profesorado

Desde **CCOO** queremos situar en el debate educativo una realidad que se repite en la mayoría de los centros de Castilla-La Mancha: el profesorado de Religión mantiene unas condiciones que no se ajustan ni a la matrícula real ni a criterios de equidad con el resto del personal docente.

Cada curso escolar disminuye el número de estudiantes que optan por cursar Religión, con grupos de apenas 5 o 10 alumnos/as. Sin embargo, las horas de contrato de este profesorado permanecen intactas, impidiendo incluso la agrupación de clases del mismo nivel. El resultado es una clara **ineficiencia en el uso de los recursos humanos**, que contrasta con la falta de apoyos y refuerzos en áreas fundamentales como la lectura, la atención a la diversidad o la coeducación.

Esta situación supone un **agravio comparativo con el resto del profesorado**, que ve cómo se suprimen plazas en Infantil, Primaria o Secundaria mientras las horas de Religión se mantienen inalteradas. Se trata, además, de un colectivo que accede a sus puestos por vías distintas a las del resto de docentes, lo que incrementa la desigualdad y erosiona la confianza en un sistema que debería ser transparente y justo.

Por todo ello, desde **CCOO** reclamamos a la Consejería de Educación una **revisión en profundidad de las condiciones laborales del profesorado de Religión**, ajustando las horas de contrato a la matrícula real y permitiendo agrupamientos en los centros.

Esta revisión debe enmarcarse en un debate más amplio: la necesidad de avanzar hacia una **escuela pública laica**, donde los recursos se destinen de forma prioritaria a garantizar la igualdad de oportunidades, la atención a la diversidad y la mejora de la calidad educativa. La permanencia de privilegios injustificados en la enseñanza de Religión contradice estos objetivos y supone un freno a la modernización del sistema educativo.

6.Sobre la equiparación salarial del profesorado de FP

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha** queremos denunciar el **tacticismo de la Consejería de Educación en el conflicto de la equiparación salarial del profesorado técnico de FP**.

Tras la sentencia ganada por CCOO en un Tribunal de Albacete, que reconoce el derecho a la equiparación salarial de este colectivo con el resto del profesorado, la Consejería ha optado por **recurrir en apelación del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha**, no para aportar argumentos de fondo, sino con el único objetivo de retrasar la aplicación de la sentencia y poder alegar en el resto de los procesos judiciales que el fallo aún no es firme.

Este comportamiento es un **fraude de tacticismo procesal** que se coloca frontalmente en contra de los derechos del profesorado de FP, prolonga una discriminación que ya ha sido señalada por los tribunales y traslada un mensaje muy negativo al conjunto de la comunidad educativa: el de una administración que, en lugar de corregir injusticias, las eterniza en los tribunales.

Desde **CCOO** exigimos a la Consejería que **abandone esta estrategia dilatoria** y que abra de inmediato un proceso de **negociación real** que garantice la equiparación salarial de todo el profesorado de FP. No se puede seguir utilizando el dinero público para mantener litigios innecesarios mientras se niega un derecho reconocido.

Por el bien de la enseñanza pública y de la dignidad profesional de quienes sostienen día a día la FP en Castilla-La Mancha, reclamamos soluciones negociadas y definitivas, no más tacticismos judiciales.

7. Sobre una mesa técnica para EOIs y Enseñanzas de Personas Adultas

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha** seguimos reclamando la apertura inmediata de una **mesa técnica específica para las Escuelas Oficiales de Idiomas y las Enseñanzas de Personas Adultas**.

La experiencia de los últimos cursos ha puesto de manifiesto graves carencias: recortes de grupos, disminución de plantillas, rigidez organizativa y ausencia de un plan real de modernización y refuerzo. Las EOIs siguen siendo un referente de calidad y acceso democrático a la enseñanza de idiomas, mientras que la educación de personas adultas es clave para la igualdad de oportunidades, la formación a lo largo de la vida y la cohesión social en nuestros pueblos y ciudades.

Sin embargo, ambos ámbitos educativos continúan marginados en las decisiones de política educativa. Se toman medidas sin escuchar a los equipos docentes ni a sus representantes, lo que ha generado desajustes y un malestar creciente entre el profesorado y el alumnado.

Por todo ello, **CCOO** exige que la Consejería convoque una mesa técnica específica para abordar de manera estructural:

- La recuperación de grupos y plantillas recortadas.
- La actualización de recursos materiales y digitales.
- La adecuación de ratios y horarios a la realidad del alumnado.
- La estabilización y dignificación del profesorado de ambos ámbitos.
- En el caso de los **CEPAs**, la **autorización para impartir Certificados Profesionales**, lo que permitiría ampliar la oferta y favorecer el incremento de matrícula.
- En el caso de las **EOI**, una **campaña publicitaria regional** que dé a conocer su oferta formativa y la **ampliación de enseñanzas a distancia** para más idiomas, no solo inglés, facilitando así el acceso al aprendizaje de lenguas en todo el territorio.

No se puede seguir postergando este debate. Las EOIs y la educación de personas adultas son pilares de la enseñanza pública que necesitan un plan de futuro y no meros parches. Desde **CCOO** reiteramos nuestra disposición al diálogo, pero reclamamos hechos concretos: **mesa técnica ya**.

8. Sobre la calendarización de las medidas del acuerdo

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha** consideramos imprescindible que las medidas recogidas en el **Acuerdo para la mejora de las condiciones laborales del profesorado** no

queden en compromisos abiertos en el tiempo. Reclamamos que se **calendarice su aplicación** con fechas concretas, verificables y garantizadas.

Algunas medidas, como la **reducción de jornada y el día de libre disposición para el profesorado mayor de 55 años**, ya han sido reconocidas, pero aún no cuentan con un calendario de implantación claro, lo que genera incertidumbre. Otras, como el **reconocimiento administrativo de las vacaciones de interinos desde 2010**, han supuesto avances muy importantes, pero necesitan completarse con su aplicación efectiva en todos los procesos de baremación y adjudicación.

Por todo ello, desde **CCOO** reclamamos a la Consejería de Educación:

- Un **calendario oficial y público** de implantación de todas las medidas del acuerdo.
- El compromiso de no retrasar más la puesta en marcha de aquellas medidas que ya cuentan con el aval jurídico y administrativo necesario.

El acuerdo fue un logro colectivo y debe convertirse en una realidad tangible para el profesorado. La **calendarización inmediata** es la única garantía de que no se convierta en papel mojado.

En breve tendremos mesa de seguimiento.

9. Apoyo a la solicitud de los IES grandes de Castilla-La Mancha

Diversos institutos de educación secundaria de gran tamaño de la región han trasladado a la Consejería de Educación la necesidad de revisar la Orden 118/2022, de 14 de junio, en lo relativo a la dotación de equipos directivos y la dedicación horaria de sus miembros, así como el reconocimiento horario de los jefes y jefas de departamento en centros con plantillas muy amplias.

Desde **CCOO** compartimos el diagnóstico de los equipos directivos firmantes: la actual regulación no refleja la realidad organizativa y de carga de trabajo de los denominados macrocentros de secundaria, algunos de ellos con más de 70 u 80 unidades y con una complejidad administrativa, docente y convivencial muy superior a la media. Esta situación genera sobrecarga, dificultades de gestión y una evidente desigualdad en las condiciones de trabajo y en la calidad del servicio educativo.

Por tanto, **CCOO** solicitamos:

1. Revisión del Artículo 17 de la Orden 118/2022, en especial de la tabla reguladora de horas de dedicación y número máximo de componentes del equipo directivo, ampliéndola de la siguiente forma:

Unidades	Periodos de función directiva	Nº componentes equipo directivo
1-14	24	3
15-21	38	4
22-27	46	5
28-31	59	5

32-45	68	7
46-58	81	8
+58	90	8

Además, **CCOO** está de acuerdo en suprimir el límite de 12 horas de dedicación para director/a, secretario/a y jefe/a de estudios en los centros con más de 58 unidades, reconociendo su dedicación real y la responsabilidad que asumen.

2. Actualización del reconocimiento horario de jefaturas de departamento, de forma que los departamentos con más de 16 docentes dispongan de mayor compensación horaria que los de 10 o menos miembros, ajustando la normativa a la carga real de coordinación y gestión.

Además, desde **CCOO** solicitamos a la Consejería a:

- **Constituir una mesa técnica específica** que aborde la **revisión integral de la normativa de organización y funcionamiento de los centros de Educación Secundaria**, con el objetivo de actualizarla, adaptarla a la realidad actual de los institutos y mejorar las condiciones de trabajo del profesorado y del conjunto de la comunidad educativa.

Desde **CCOO** apoyamos plenamente las reivindicaciones de los “macroIES”, porque defender una dirección fuerte, con tiempo real para liderar y coordinar, es defender la calidad educativa y la salud laboral del profesorado. Pedimos que la Consejería atienda estas demandas en la Mesa Sectorial y abra el proceso de revisión normativa correspondiente.

La Consejería lo estudiará.

10. Sobre las Escuelas Rurales, Agrupadas e Incompletas

Desde **CCOO** queremos trasladar varias incidencias y propuestas que nos llegan desde distintos centros rurales, especialmente de **colegios agrupados e incompletos**, donde las condiciones de organización y recursos requieren una atención específica por parte de la Administración.

1. Dirección de centros en situaciones de permiso o baja

- Cuando la directora o el director del centro se encuentra en situación de baja o de permiso —por ejemplo, en los casos de **maternidad o paternidad fraccionada**—, la persona funcionaria con destino definitivo que asume la dirección **no percibe automáticamente el complemento retributivo correspondiente**.
- Además, la gestión administrativa resulta **especialmente compleja**, ya que se exige realizar sucesivos **altas y bajas en el sistema informático** cada vez que se produce un periodo de incorporación o suspensión, lo que genera una carga burocrática innecesaria.

Desde **CCOO** proponemos que la Consejería **regule un procedimiento simplificado** y garantice la **remuneración automática del complemento de dirección** a la persona que asuma temporalmente esas funciones, evitando trámites reiterados en casos de permisos fraccionados.

2. Sustituciones por permisos de maternidad o paternidad fraccionados

- En varios centros de Infantil y Primaria se solicita que, en estos casos, **la misma persona sustituta pueda ser contratada de manera continuada** para todos los periodos de alta y baja vinculados al mismo permiso.
- La rotación de docentes en cortos intervalos **perjudica la estabilidad pedagógica** y afecta especialmente al alumnado más pequeño o con necesidades de referencia emocional constante.

Desde **CCOO** proponemos que se **reserve la continuidad de la persona sustituta** durante todo el periodo que abarque el permiso fraccionado, priorizando la **estabilidad del alumnado y la coherencia pedagógica**.

3. Atención del Equipo de Orientación y Apoyo (EOA)

- En las escuelas rurales y unidades mixtas se detecta que, pese a contar con ratios elevadas, **la atención de los EOA resulta insuficiente**, especialmente en la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (ACNEE).

Desde **CCOO** proponemos incrementar la **frecuencia y dedicación del personal de orientación** en las zonas rurales, garantizando un mínimo de atención presencial adaptado a las características y complejidad de cada agrupación.

4. Participación en reuniones y planes institucionales

- Las escuelas rurales manifiestan dificultades para asistir a reuniones vinculadas a planes como **Plan Digital, Bienestar o Igualdad**, ya que **no disponen de personal suficiente para cubrir las ausencias** del profesorado que debe desplazarse.

Desde **CCOO** proponemos establecer **medidas de compensación horaria o sustituciones temporales** cuando la asistencia a reuniones institucionales sea obligatoria, o permitir la **participación telemática** cuando no se pueda garantizar la cobertura presencial.

5. Desdobles y recursos adicionales

- Se reclama que, cuando en una misma unidad coincidan **tres o más alumnos con necesidades educativas especiales**, se conceda un **desdoble o apoyo adicional**.
- Asimismo, cuando la dirección de un CRA recae sobre un docente de Primaria, **resulta inviable compatibilizar las tareas directivas con los apoyos docentes**.

Desde **CCOO** proponemos asignar **recursos humanos adicionales** en estos casos (docente de apoyo o liberación parcial de la dirección), para evitar la sobrecarga y garantizar una atención adecuada.

6. Estado de las infraestructuras

- En algunos centros rurales se denuncia el **deterioro progresivo de los edificios escolares**, que requieren **mantenimiento urgente y actuaciones de mejora**.
Mencionamos expresamente el **CEIP de Manzaneque (Toledo)**, aunque no es un caso aislado.

Desde **CCOO** proponemos que la Consejería establezca un **plan de mantenimiento específico para escuelas rurales**, coordinado con los ayuntamientos, con un calendario de actuaciones prioritarias.

11. Actualización del Anexo II – Titulaciones para el desempeño de puestos en régimen de interinidad

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha** solicitamos que en próximas mesas sectoriales se aborde de manera específica la **revisión y actualización del Anexo II de titulaciones habilitantes** para el desempeño de puestos docentes en régimen de interinidad, tras la reciente modificación publicada por la Consejería, que no ha sido tratada formalmente en mesa.

Consideramos necesario revisar algunos criterios de afinidad y homologación que afectan directamente a la cobertura de vacantes, a la transparencia en la adjudicación de interinidades y a la adecuada correspondencia entre formación académica y desempeño docente.

En concreto, **planteamos las siguientes propuestas**:

1. Afinidad de titulaciones para impartir Filosofía.

- Que se considere **afín para impartir la especialidad de Filosofía la Licenciatura o Grado en Historia**, en todas sus variantes (Historia, Historia del Arte, Historia y Patrimonio, etc.).
- Esta afinidad ya está reconocida en algunas comunidades autónomas y responde a la coincidencia de competencias formativas y contenidos curriculares entre ambas disciplinas.

2. Inclusión de titulaciones de Conservación y Restauración.

- Que se valore como **afín para la docencia en la especialidad de Filosofía la especialidad de Conservación y Restauración de Materiales Arqueológicos**, dada su orientación humanística, patrimonial y de reflexión epistemológica sobre el conocimiento histórico y cultural.

3. Reconocimiento de titulaciones técnicas en Formación Profesional.

- Que se **incluya como titulación habilitante** para impartir docencia en régimen de interinidad en la **especialidad de “Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas”** el título de **Técnico Superior en Mantenimiento de Equipos Industriales**.
- Este título aparece reconocido como habilitante en **otras comunidades autónomas** y figura además en el **portal oficial TODOFP del Ministerio de Educación y Formación Profesional**, referencia estatal en materia de cualificaciones y correspondencias formativas.
- Su inclusión ampliaría el número de profesionales con capacitación técnica suficiente para cubrir vacantes en ciclos industriales, sin detrimento de la calidad docente.

Estas propuestas tienen un carácter **técnico y de mejora de la adecuación entre formación y especialidad docente**, y permitirían avanzar hacia un sistema más coherente, actualizado y homogéneo en la definición de las titulaciones habilitantes en Castilla-La Mancha.

12. Organización territorial de los procesos selectivos

Desde **CCOO** proponemos una **revisión de la distribución territorial de las especialidades de oposición** en Castilla-La Mancha, con el fin de garantizar condiciones adecuadas y homogéneas para todas las personas aspirantes.

- **Solicitamos una planificación más equilibrada** entre provincias, que tenga en cuenta la **capacidad real de los centros educativos**, la **adecuación de las infraestructuras** y las **condiciones climáticas** en las fechas habituales de realización de las pruebas (junio y julio).
- Es necesario **evitar concentraciones excesivas de especialidades** en determinadas provincias cuando existan limitaciones evidentes de espacio, climatización o disponibilidad de sedes.
- Esta revisión debe realizarse con **criterios de equidad, seguridad y confort térmico**, garantizando procesos selectivos que se desarrolle en entornos adecuados y con las mismas garantías en todo el territorio autonómico.
- Asimismo, **CCOO** solicita **información actualizada sobre el estado de la oposición de Procesos de Gestión Administrativa (PGA)**, y previsiones.
- Finalmente, se solicita que la Consejería **aclare si está prevista la convocatoria de oposiciones al cuerpo de Inspección Educativa durante el presente curso escolar**, indicando, en su caso, el calendario.

13. Puesta en marcha inmediata de la Orden 177/2024 sobre acreditación de la competencia digital docente

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha** exigimos a la **Consejería de Educación, Cultura y Deportes** la **implantación urgente y efectiva** de la *Orden 177/2024, de 18 de octubre*, por la que se regula el procedimiento para la acreditación de la competencia digital docente del profesorado no universitario en nuestra comunidad autónoma.

Pese a estar **publicada en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha**, la Orden **no se ha puesto en funcionamiento**:

- No se ha habilitado el **procedimiento telemático** para que el profesorado inicie su acreditación.
- No existen **instrucciones ni plazos oficiales**.
- Y no hay **garantía de que esté operativo** antes de la próxima convocatoria del **Concurso General de Traslados**.

Esta falta de implementación coloca al profesorado de Castilla-La Mancha en **clara desventaja frente a las otras comunidades autónomas**, donde la competencia digital docente **ya se valora como**

mérito baremable en los concursos de traslados, conforme a la normativa estatal y autonómica vigente.

Por ello, **instamos a la Consejería** a que ponga en marcha de forma inmediata los **mecanismos administrativos, técnicos y de gestión** necesarios —plataforma, instrucciones, plazos y resoluciones de acreditación— para que este derecho pueda hacerse efectivo sin más dilación.

El tiempo apremia: la inacción administrativa en la aplicación de una norma ya vigente **no puede seguir perjudicando los derechos profesionales del profesorado de Castilla-La Mancha.**

CCOO exige que la acreditación digital docente esté plenamente operativa y reconocida como **mérito** antes del próximo Concurso General de Traslados.

14. Sobre apoyos de Infantil, aulas TEA y complementos retributivos

Desde la **Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha** trasladamos tres demandas concretas que afectan directamente a la equidad educativa y a las condiciones laborales del profesorado:

1. Apoyos de Infantil.

En muchos centros, como por ejemplo el CEIP *Santo Tomás de Villanueva* (Ciudad Real), se están produciendo situaciones injustas al contabilizar el alumnado ACNEE para la asignación de apoyos. Aunque la ratio real supera los límites ordinarios y existe Aula TEA, los ACNEE sólo se computan como una unidad, lo que impide alcanzar el número necesario para disponer de apoyo adicional (quedando a apenas 0,17 del cómputo exigido).

CCOO reclama que los ACNEE se contabilicen como dos unidades en el cómputo de apoyos de Infantil, para reflejar la carga real de atención y garantizar los recursos que los centros necesitan.

2. Aulas TEA.

El profesorado que trabaja en Aulas TEA no percibe el complemento de Educación Especial, pese a que las condiciones y complejidad de su labor son comparables a las de los centros específicos.

CCOO exige que se reconozca este complemento de forma inmediata, en coherencia con la naturaleza y exigencia de su trabajo.

3. Complementos de jefaturas a tiempo parcial.

Actualmente, existen jefaturas de departamento desempeñadas por docentes con contrato a tiempo parcial que solo cobran el complemento proporcional a su jornada, aunque realizan la totalidad de las funciones. **CCOO** demanda que la Consejería emita una instrucción clara a las delegaciones provinciales para que el complemento se abone íntegramente en estos casos.

No puede ser que se siga obligando al profesorado a recurrir individualmente a los tribunales —y ganando sistemáticamente— para que se reconozca un derecho evidente.

El día 22 será la próxima mesa sobre Concurso de Traslados.

