



enseñanza

INFORME CCOO

MESA SECTORIAL ORDINARIA PDNU 01/06/2026

ORDEN DEL DÍA

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 12 de enero y 25 de febrero de 2026.

2º Proyecto de Decreto XX/2026, de X de JUNIO, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico/a Superior en Fabricación de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines y las ofertas de grados C, B y A en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

3º Decreto de 2026 de aprendizaje a lo largo de la vida en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

4º Decreto de 2026 por el que se regula la inspección de educación en Castilla-La Mancha.

5º Ruegos y preguntas.

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

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 12 de enero y 25 de febrero de 2026.

Se aprueba la del 12 enero y se retira la del 25 de febrero ya que no hay respuestas de la Consejería.

2º Proyecto de Decreto XX/2026, de X de JUNIO, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico/a Superior en Fabricación de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines y las ofertas de grados C, B y A en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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



La Administración indica que el currículo de Castilla-La Mancha se alinea con el Real Decreto 832/2014, de 3 de octubre, y con el Real Decreto 209/2025, de 18 de marzo, manteniendo la estructura básica estatal del título de Técnico/a Superior en Fabricación de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines. Se trata de un ciclo formativo de grado superior de la familia profesional de Química, con una duración de 2000 horas y referencia MECU nivel 5A, que incorpora formación dual con una estancia en empresa de entre 500 y 580 horas. Asimismo, el borrador incluye módulos vinculados a la digitalización, sostenibilidad e itinerario personal para la empleabilidad, así como un proyecto intermodular desarrollado a lo largo de los dos cursos académicos. El currículo integra además las ofertas de grados C, B y A relacionadas con la industria farmacéutica, biotecnológica y afines, e incorpora módulos específicos como Organización y gestión de la fabricación de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines; Control de calidad de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines; Operaciones básicas en la industria farmacéutica, biotecnológica y afines; Principios de biotecnología; Técnicas de producción biotecnológica; Técnicas de producción farmacéutica y afines; Regulación y control en la industria farmacéutica, biotecnológica y afines; y Seguridad en la industria farmacéutica, biotecnológica y afines. Es una demanda sobre todo en la zona de Guadalajara que existe este tipo de empresas.

Desde **CCOO** proponemos incorporar contenidos específicos sobre bioética, protección de datos sanitarios y uso responsable de la inteligencia artificial aplicada a la industria farmacéutica y biotecnológica, reforzando así la formación ética y profesional del alumnado en un sector especialmente sensible y altamente regulado.

Asimismo, consideramos necesario reforzar la perspectiva de género visibilizando el papel histórico y actual de las mujeres científicas e investigadoras en los sectores farmacéutico y biotecnológico, promoviendo referentes femeninos en ámbitos STEM tradicionalmente masculinizados y combatiendo los estereotipos de género presentes en determinadas ramas científico-técnicas.

Desde **CCOO** también planteamos introducir contenidos específicos sobre sostenibilidad industrial, química verde y reducción del impacto ambiental en los procesos farmacéuticos y biotecnológicos, incluyendo aspectos relacionados con la

gestión de residuos químicos y biológicos, el uso eficiente de recursos y la minimización de emisiones y contaminantes.

Consideramos imprescindible dotar a los centros educativos de equipamiento actualizado y tecnología similar a la existente en el sector productivo, incorporando salas limpias simuladas, sistemas SCADA, equipos de cromatografía, espectrofotometría, fermentadores didácticos y software de trazabilidad y control de calidad que permitan una formación práctica ajustada a la realidad industrial.

En esta línea, proponemos incorporar herramientas digitales y software profesional utilizados actualmente en la industria farmacéutica y biotecnológica para la gestión documental GMP, control de lotes, validación de procesos y trazabilidad, favoreciendo una formación alineada con las exigencias reales del sector.

Desde **CCOO** defendemos también la implantación de metodologías activas basadas en simulaciones de procesos reales, aprendizaje basado en proyectos y resolución de incidencias relacionadas con la producción farmacéutica y biotecnológica, favoreciendo un aprendizaje competencial y conectado con el entorno productivo.

Igualmente, consideramos necesario introducir formación específica sobre normas GMP (Good Manufacturing Practices), integridad de datos y auditorías internas, reforzando la preparación del alumnado para desenvolverse en entornos altamente regulados y sometidos a exigentes controles de calidad.

Asimismo, proponemos reforzar los contenidos relativos a prevención de riesgos laborales específicos del sector químico-farmacéutico y biotecnológico, especialmente aquellos relacionados con la exposición a agentes químicos y biológicos, la manipulación segura de sustancias y los protocolos de seguridad industrial.

Desde **CCOO** creemos fundamental fomentar la colaboración estable entre centros educativos, laboratorios, empresas farmacéuticas, industrias biotecnológicas y centros de investigación, favoreciendo prácticas contextualizadas, transferencia tecnológica y una mejor conexión entre formación y empleo.

También proponemos impulsar formación complementaria en inglés técnico-científico aplicado a documentación farmacéutica, validaciones, protocolos y normativa internacional del sector, dada la dimensión global e internacionalizada de estas industrias.

Consideramos igualmente imprescindible garantizar una actualización periódica del currículo vinculada a la rápida evolución del sector biotecnológico y farmacéutico,

especialmente en ámbitos como las terapias avanzadas, la biotecnología sanitaria, la automatización industrial y las nuevas tecnologías aplicadas a la producción y control de calidad.

Por último, desde **CCOO** proponemos promover actividades de emprendimiento e innovación vinculadas a la biotecnología, la industria farmacéutica y el desarrollo de productos sanitarios, especialmente orientadas al tejido productivo regional y a las posibilidades de generación de empleo cualificado en Castilla-La Mancha.

Asimismo, desde **CCOO** consideramos imprescindible que la implantación de este ciclo venga acompañada de una adecuación real de laboratorios, instalaciones técnicas y espacios de simulación industrial, así como de una reducción de ratios en los módulos prácticos de laboratorio y producción para garantizar una formación segura y de calidad.

Del mismo modo, exigimos formación específica y continua del profesorado en tecnologías emergentes del sector farmacéutico y biotecnológico, así como estabilidad de las plantillas docentes para garantizar la calidad educativa y la continuidad de proyectos de innovación y colaboración con empresas.

Finalmente, defendemos la necesidad de garantizar la equidad territorial en la implantación de esta oferta formativa, evitando desigualdades de acceso entre zonas urbanas y rurales de Castilla-La Mancha y asegurando oportunidades formativas en todas las provincias de la región.

En este ciclo formativo irá adaptado la ratio a los puestos formativos de las empresas, presumiblemente menos de 20.

3º Decreto de 2026 de aprendizaje a lo largo de la vida en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

La Consejería toma la palabra: “El borrador de Decreto de Aprendizaje a lo Largo de la Vida (ALV) pretende unificar en una sola norma distintos ámbitos de la educación de personas adultas en Castilla-La Mancha. Por un lado, regula el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias básicas adquiridas a través de la experiencia laboral, la formación no formal o los aprendizajes informales. Por otro, actualiza la regulación de los programas de educación no formal que imparten los Centros y Aulas de Educación de Personas Adultas (CEPA) y, además, incorpora la nueva oferta integrada vinculada al Sistema de Formación Profesional.

Uno de los ejes principales del decreto es la creación de un procedimiento permanente para que las personas adultas puedan acreditar oficialmente sus competencias básicas en lengua castellana, matemáticas y competencia digital. Este procedimiento está dirigido principalmente a personas mayores de 18 años que no disponen de los requisitos académicos de acceso a determinadas enseñanzas de Formación Profesional. La evaluación podrá realizarse a partir de evidencias aportadas por la persona interesada, entrevistas y, cuando sea necesario, pruebas específicas diseñadas por equipos de evaluación constituidos al efecto. La finalidad es reconocer aprendizajes adquiridos fuera de la enseñanza reglada y facilitar itinerarios formativos más flexibles.

El decreto establece además que este procedimiento será abierto de forma permanente, sin necesidad de convocatorias específicas, gratuito y accesible para toda la población destinataria. La Administración deberá garantizar servicios de información y orientación a través de los CEPA, centros de Formación Profesional y entidades colaboradoras, con el objetivo de acompañar a las personas participantes tanto antes como durante el proceso de acreditación.

En relación con la educación no formal, el decreto actualiza y amplía la oferta que podrán impartir los CEPA. Se incluyen programas dirigidos al refuerzo de competencias básicas, apoyo a la ESPAD, castellano para extranjeros, preparación de la prueba CCSE para la nacionalidad española, preparación para el acceso a la universidad para mayores de 25 y 45 años, cursos preparatorios para el acceso a la Formación Profesional, programas de competencia digital, Aula Mentor, cursos de idiomas y otras actividades orientadas al desarrollo personal, la participación social o la mejora de la empleabilidad. Estas enseñanzas podrán impartirse tanto en modalidad presencial como a distancia y mantendrán su carácter flexible y abierto.

Otra de las novedades más relevantes es la incorporación de la denominada oferta integrada de Formación Profesional. Esta oferta estará compuesta por acciones formativas de los Grados A, B y C y se dirigirá principalmente a personas desempleadas, aunque también podrá participar un porcentaje limitado de personas ocupadas. La principal característica es que quienes no dispongan de los requisitos académicos necesarios podrán comenzar la formación profesional mientras adquieren

simultáneamente las competencias básicas que les permitan continuar avanzando dentro del sistema. Se busca así evitar que la falta de titulación previa constituya una barrera para acceder a procesos de cualificación profesional.

Desde una perspectiva organizativa, el decreto otorga un papel muy relevante a los centros de educación de personas adultas y al profesorado, que asumirán funciones de orientación, evaluación, acreditación y acompañamiento de las personas participantes. Asimismo, contempla la posibilidad de colaboración con entidades sociales, organizaciones sindicales, empresariales y otras instituciones para favorecer la difusión y el desarrollo de estos procedimientos.

En términos generales, el decreto supone una adaptación de la educación de personas adultas al nuevo modelo de Formación Profesional y al enfoque europeo del aprendizaje permanente. Sin embargo, también plantea interrogantes importantes sobre la dotación de recursos, la carga de trabajo que asumirán los centros y el profesorado, el peso creciente de la Formación Profesional dentro de los CEPA y la desaparición práctica de algunas vías tradicionales de acceso, que pasan a ser sustituidas por mecanismos de acreditación de competencias básicas.”

Se pondrá en marcha en el curso que viene 26/27. Más adelante se irán regulando mediante resoluciones. En el primer cuatrimestre se formará al profesorado para los cursos de competencias básicas y se intentará hacer en horario laboral. Todavía no se sabe el cupo de profesorado porque se tiene que definir el proceso de admisión. El procedimiento de este decreto está en proceso y tendremos información puntual en cada momento.

Tras analizar el borrador del Decreto de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y los anexos remitidos por la Administración, así como teniendo en cuenta todo el trabajo previo realizado por **CCOO** en las asambleas docentes, Mesas Técnicas y Sectoriales sobre Educación de Personas Adultas, consideramos que siguen existiendo importantes elementos de preocupación que deben corregirse antes de la aprobación definitiva de la norma.

1. El decreto consolida una lógica excesivamente vinculada a la FP y reduce la dimensión educativa y social de los CEPAs

El borrador presentado centra una parte muy importante de su estructura en el acceso al Sistema de Formación Profesional, la acreditación de competencias y la mejora de la empleabilidad. Desde **CCOO** compartimos la necesidad de facilitar itinerarios flexibles, reconocer aprendizajes previos y favorecer oportunidades de cualificación profesional a lo largo de la vida. No obstante, consideramos que el texto desplaza progresivamente la función histórica y social que tradicionalmente han desempeñado los Centros de Educación de Personas Adultas (CEPAs).

La educación de personas adultas no puede reducirse únicamente a una herramienta orientada al empleo o a la obtención de acreditaciones profesionales. Los CEPAs han desarrollado históricamente una labor esencial de compensación educativa, inclusión social, alfabetización, cohesión territorial, participación comunitaria y segunda oportunidad educativa para miles de personas que, por distintos motivos, quedaron fuera del sistema educativo ordinario. Ese carácter integral, social y comunitario debe seguir siendo un eje central del modelo.

Desde **CCOO** observamos con preocupación que el borrador pueda conducir a que los CEPAs terminen funcionando principalmente como estructuras auxiliares del sistema de Formación Profesional, subordinando su identidad propia a objetivos estrictamente vinculados a la empleabilidad. Esta orientación corre el riesgo de invisibilizar otras funciones fundamentales de la educación permanente, especialmente en entornos rurales y en colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación.

Por ello, consideramos imprescindible reforzar en el articulado el valor educativo y social de los CEPAs como espacios de formación integral, participación ciudadana y cohesión social. Del mismo modo, creemos necesario reconocer expresamente su papel vertebrador en el entorno rural, donde estos centros constituyen en muchos casos uno de los principales recursos educativos y culturales del territorio.

Asimismo, defendemos que el decreto garantice de manera clara el derecho al aprendizaje permanente más allá de la mera empleabilidad, entendiendo la educación de personas adultas como un derecho vinculado también al desarrollo personal, cultural, social y democrático de la ciudadanía. La formación a lo largo de la vida debe contemplarse desde una perspectiva amplia e inclusiva, no limitada exclusivamente a las necesidades inmediatas del mercado laboral.

2. Se amplían enormemente las funciones de los CEPAs sin dotación adicional de personal.

El decreto incorpora una importante carga organizativa y burocrática asociada a los nuevos procedimientos de acreditación y orientación dentro del Sistema de Formación Profesional. Entre otras cuestiones, se crean procedimientos permanentes de acreditación, sistemas de orientación continua, evaluaciones individualizadas, entrevistas, diseño de pruebas, custodia documental, emisión de acreditaciones y actuaciones de acompañamiento formativo al alumnado.

Sin embargo, desde **CCOO** denunciaremos que todas estas nuevas funciones se atribuyen a los centros y al profesorado sin que el borrador contemple medidas reales de refuerzo organizativo y de personal. En ningún momento se prevé la creación de plazas de personal administrativo, el refuerzo de plantillas docentes, la asignación de horas específicas para estas tareas ni la reducción horaria necesaria para asumir una carga de trabajo que será claramente superior a la actual.

Esta situación resulta especialmente grave en el caso de los CEPAs, que ya vienen funcionando en numerosos casos con una clara insuficiencia de recursos humanos y materiales, llegando incluso a carecer de auxiliares administrativos o personal de apoyo suficiente. Se trata de una problemática que **CCOO** ha denunciado reiteradamente en Mesa Sectorial y que este decreto no solo no corrige, sino que puede agravar notablemente.

Además, el artículo 7 contempla la creación de equipos de evaluación integrados por profesorado de Educación de Personas Adultas y Formación Profesional, pero el texto vuelve a omitir cuestiones fundamentales para garantizar el correcto funcionamiento de estos equipos. No se concreta ningún reconocimiento horario, reducción lectiva, compensación organizativa ni formación específica obligatoria dentro del horario laboral para el desempeño de estas nuevas funciones.

Desde **CCOO** consideramos imprescindible que el decreto incorpore de manera expresa una dotación suficiente de personal administrativo y de apoyo para los CEPAs y centros implicados en estos procedimientos. Del mismo modo, exigimos el reconocimiento horario explícito de estas tareas, una reducción lectiva adecuada para el profesorado que participe en los procesos de evaluación y acreditación, y la asignación de recursos específicos que permitan gestionar el procedimiento con garantías de calidad, eficacia y sostenibilidad organizativa.

Asimismo, entendemos que la implantación de estas nuevas funciones no puede sustentarse únicamente sobre el incremento de carga burocrática del profesorado, sino que debe ir acompañada de una planificación realista de recursos humanos, formación y organización que garantice unas condiciones laborales adecuadas y una atención de calidad a la ciudadanía.

3. El procedimiento permanente de acreditación puede convertirse en una sobrecarga inasumible

El artículo 6 establece un procedimiento permanente de acreditación abierto de manera continua y sin necesidad de convocatoria pública. Desde **CCOO** entendemos que el principio de flexibilidad y accesibilidad puede resultar positivo para facilitar el reconocimiento de competencias profesionales a lo largo de todo el año. Sin embargo, advertimos de que este modelo, tal y como está planteado actualmente, puede generar una sobrecarga organizativa y administrativa difícilmente asumible para los centros y el profesorado.

En la práctica, la apertura permanente del procedimiento puede derivar en una carga administrativa continua, interrupciones constantes en la organización docente, procesos abiertos durante todo el curso e importantes dificultades para mantener una planificación estable de las enseñanzas y de los recursos humanos disponibles. Todo ello se plantea, además, sin que la Administración haya garantizado previamente recursos suficientes, tiempos específicos de dedicación, refuerzo de personal ni estructuras de apoyo que permitan desarrollar estas funciones con garantías.

Desde **CCOO** consideramos imprescindible que el procedimiento incorpore una planificación temporal clara, organizada mediante periodos concretos de gestión y evaluación, que permita compatibilizar adecuadamente estas funciones con la actividad educativa ordinaria de los centros. Del mismo modo, exigimos recursos específicos y medidas que limiten la carga burocrática derivada del procedimiento para evitar que recaiga exclusivamente sobre equipos docentes y directivos ya fuertemente tensionados.

4. Riesgo de burocratización excesiva del sistema

El procedimiento diseñado incorpora una importante complejidad administrativa y documental, incluyendo entrevistas individualizadas, recopilación de evidencias,

realización de pruebas específicas, elaboración de informes, gestión de acreditaciones parciales, reclamaciones, custodia documental, elaboración de estadísticas y mecanismos de seguimiento estatal. Desde **CCOO** advertimos de que este modelo puede generar un elevado nivel de burocratización dentro de los Centros de Educación de Personas Adultas.

Existe un riesgo evidente de transformar progresivamente los CEPAs en estructuras administrativas de gestión documental más que en espacios educativos, sociales y comunitarios orientados al aprendizaje, la inclusión y la atención personalizada del alumnado adulto. Esta deriva burocrática puede terminar desplazando recursos, tiempos y esfuerzos que deberían destinarse prioritariamente a la función educativa y de acompañamiento.

Además, el sistema de acreditaciones parciales y acumulables organizado por dominios competenciales puede resultar excesivamente complejo para parte del alumnado adulto más vulnerable, especialmente para aquellas personas con mayores dificultades formativas, administrativas o digitales. El modelo requiere una elevada capacidad de comprensión de procedimientos, itinerarios y trámites que no siempre se corresponde con la realidad de muchos usuarios y usuarias de estos centros.

Por ello, desde **CCOO** consideramos imprescindible simplificar el procedimiento, reducir la carga burocrática y reforzar el acompañamiento presencial y personalizado al alumnado. Entendemos que el sistema debe facilitar realmente el acceso y permanencia de las personas adultas en los procesos formativos y de acreditación, evitando que la complejidad administrativa termine expulsando precisamente a quienes más necesitan estos recursos educativos.

5. La educación no formal sigue perdiendo peso y estabilidad

Aunque el decreto mantiene determinadas enseñanzas y programas no formales, desde **CCOO** observamos con preocupación que el modelo organizativo sigue avanzando hacia dinámicas de reducción horaria, concentración de enseñanzas, limitación de permanencia del alumnado y desaparición progresiva de programas que históricamente han formado parte esencial de la educación de personas adultas.

Esta tendencia supone una pérdida progresiva de estabilidad y continuidad pedagógica en unos centros cuya función educativa va mucho más allá de la mera obtención de titulaciones o acreditaciones profesionales. La organización excesivamente

fragmentada de las enseñanzas puede dificultar el arraigo del alumnado, debilitar los proyectos educativos de centro y reducir la capacidad de los CEPAs para generar vínculos comunitarios estables.

Además, desde **CCOO** denunciaremos que algunas decisiones organizativas recientes ya están teniendo un impacto negativo sobre la oferta educativa. La reducción de itinerarios de idiomas, la desaparición de cursos tradicionales de acceso y la progresiva reducción de contenidos no formales suponen una clara pérdida de oportunidades educativas para amplios sectores de la población adulta.

Consideramos especialmente preocupante que se reduzca la diversidad de enseñanzas precisamente en aquellos ámbitos que favorecen la inclusión social, la participación ciudadana, la mejora cultural y el mantenimiento de redes comunitarias, especialmente en el entorno rural y entre colectivos vulnerables.

Desde **CCOO** insistimos en que las enseñanzas no formales constituyen uno de los pilares fundamentales de los Centros de Educación de Personas Adultas. Estas enseñanzas cumplen una función esencial de cohesión comunitaria, favorecen la participación social, mantienen alumnado estable y generan espacios de aprendizaje accesibles, inclusivos y cercanos para muchas personas que difícilmente accederían a otros recursos formativos.

Por ello, defendemos que la organización anual de este tipo de enseñanzas debe mantenerse como regla general, garantizando estabilidad, continuidad educativa y una adecuada planificación pedagógica. Entendemos que los CEPAs deben seguir siendo espacios de formación integral, participación social y aprendizaje permanente, y no estructuras sometidas **exclusivamente a criterios de rentabilidad organizativa o empleabilidad inmediata**.

6. El sistema de autorización de enseñanzas puede seguir utilizándose como herramienta de recorte.

El artículo 19 mantiene un sistema de autorización anual de enseñanzas condicionado fundamentalmente a la demanda existente, la optimización de recursos, la inserción laboral y las necesidades formativas detectadas. Desde **CCOO** entendemos la necesidad de adaptar la oferta educativa a la realidad social y formativa de cada territorio, pero consideramos que el borrador presenta importantes carencias en cuanto

a garantías de mantenimiento y estabilidad de la red pública de educación de personas adultas.

En el texto no aparecen mecanismos claros que garanticen el mantenimiento territorial de la oferta educativa, ni una protección específica para las AEPAs, ni el blindaje de las enseñanzas presenciales básicas que resultan esenciales para garantizar el derecho a la educación de amplios sectores de la población adulta. Tampoco se concretan criterios transparentes, objetivos y negociados con las organizaciones sindicales para la autorización, modificación o supresión de enseñanzas y grupos.

Desde **CCOO** mostramos nuestra preocupación porque continúen utilizándose la matrícula temprana, criterios numéricos rígidos y una lógica basada exclusivamente en la “rentabilidad” como herramientas para justificar la reducción progresiva de enseñanzas, grupos y plantillas docentes. Este enfoque ignora la función social, compensadora y vertebradora que desempeñan los CEPAs y las AEPAs en numerosos territorios de Castilla-La Mancha.

Consideramos especialmente preocupante el impacto que estas dinámicas pueden tener en las zonas rurales, donde la reducción de enseñanzas supone en muchos casos la desaparición del único recurso educativo permanente disponible para la población adulta. Del mismo modo, estas decisiones afectan de forma especialmente negativa a mujeres migrantes, personas en situación de vulnerabilidad social, alumnado con baja cualificación y personas afectadas por la brecha digital, colectivos que requieren precisamente una oferta cercana, estable y accesible.

Por ello, desde **CCOO** defendemos la necesidad de incorporar garantías explícitas de mantenimiento territorial de la oferta educativa, criterios transparentes y negociados para cualquier reorganización de enseñanzas y una protección específica de los recursos educativos destinados a los colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación. La planificación educativa de personas adultas no puede regirse exclusivamente por criterios cuantitativos o de rentabilidad, sino también por principios de equidad, cohesión social y derecho a la educación a lo largo de la vida.

7. Riesgo de subordinación de la educación de personas adultas a la lógica productiva y sobrecarga organizativa de la oferta integrada.

El Capítulo III del borrador sitúa claramente el foco en los grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional, priorizando la cualificación rápida, la modularización de las

enseñanzas, la empleabilidad y la relación directa con las necesidades inmediatas del mercado laboral. Desde **CCOO** compartimos la importancia de facilitar oportunidades de cualificación y recualificación profesional a la ciudadanía, especialmente en un contexto de transformación tecnológica y cambios en el empleo. Sin embargo, consideramos que la educación de personas adultas no puede quedar subordinada exclusivamente a criterios productivos ni convertirse únicamente en una estructura de recualificación rápida al servicio del mercado laboral.

La educación de personas adultas debe seguir manteniendo una dimensión integral que contemple también la formación cultural, la participación social, la educación básica, el pensamiento crítico, la inclusión social y el desarrollo personal de la ciudadanía. Reducir progresivamente los CEPAs a dispositivos centrados casi exclusivamente en acreditaciones, competencias profesionales y empleabilidad supone desdibujar su función histórica como espacios educativos comunitarios, inclusivos y vertebradores del territorio.

Además, desde **CCOO** trasladamos también la preocupación creciente existente en numerosos centros de secundaria respecto al modelo de oferta integrada que está impulsando la Administración. Aunque sobre el papel se presenta como una oportunidad de ampliación de la oferta educativa y flexibilización de itinerarios, la realidad es que muchos centros perciben esta implantación como una importante sobrecarga organizativa y docente que no viene acompañada de recursos suficientes, ni de una dotación adecuada de personal, ni de un reconocimiento real del trabajo adicional que implica.

Los equipos directivos y el profesorado alertan de que la gestión de la oferta integrada supone un incremento muy significativo de tareas administrativas, organizativas y de coordinación, especialmente vinculadas a procedimientos individualizados, seguimiento del alumnado, gestión documental y adaptación de itinerarios formativos. Sin embargo, la compensación económica y organizativa resulta claramente insuficiente y, en muchos casos, únicamente se vincula al número de alumnos y alumnas que finalmente titulan.

Esta situación genera además un importante desequilibrio, ya que gran parte de esta oferta está dirigida a alumnado trabajador, con necesidades específicas de flexibilización y acompañamiento, lo que requiere una atención mucho más intensiva y recursos estables que actualmente no están garantizados. Existe el riesgo de trasladar

nuevamente toda la presión organizativa y burocrática a los centros educativos y al profesorado sin reforzar plantillas ni mejorar las condiciones de trabajo.

Desde **CCOO** consideramos imprescindible que cualquier ampliación de la oferta integrada o de los procedimientos asociados al nuevo Sistema de Formación Profesional venga acompañada de financiación suficiente, reducción de carga burocrática, refuerzo de plantillas docentes y administrativas, reconocimiento horario y criterios organizativos claros. La modernización del sistema no puede sostenerse a costa de incrementar de manera permanente la sobrecarga laboral de los centros educativos ni de vaciar de contenido social y educativo la educación de personas adultas.

8. Falta de garantías sobre presencialidad, modelo híbrido y derechos digitales del profesorado.

El decreto mantiene referencias generales a la modalidad presencial y a distancia, pero no incorpora una regulación clara ni específica sobre posibles modelos híbridos de enseñanza. Desde **CCOO** entendemos que esta ausencia puede interpretarse como que, al menos por el momento, la Administración no prevé implantar formalmente este modelo dentro del marco regulado por el decreto. No obstante, teniendo en cuenta que la propia Consejería viene desarrollando paralelamente proyectos piloto de hibridación, propuestas vinculadas a grabación de clases y un impulso creciente del uso intensivo de plataformas digitales, consideramos imprescindible anticipar y regular adecuadamente todas las implicaciones que podrían derivarse de una futura implantación de estos modelos.

La preocupación del profesorado y de los centros educativos es creciente, especialmente porque cualquier avance hacia modelos híbridos puede tener importantes consecuencias organizativas, pedagógicas y laborales si no se acompaña de una regulación clara, recursos suficientes y garantías jurídicas adecuadas. Desde **CCOO** reiteramos que la presencialidad debe seguir siendo el eje central del sistema de educación de personas adultas, especialmente en zonas rurales y en el trabajo con alumnado vulnerable, donde la atención cercana, personalizada y comunitaria constituye un elemento esencial del éxito educativo.

La tecnología y las herramientas digitales pueden desempeñar un papel complementario positivo para flexibilizar y ampliar oportunidades formativas, pero

nunca deben convertirse en un mecanismo sustitutivo de la enseñanza presencial ni en una vía encubierta para reducir recursos, concentrar enseñanzas o debilitar la red educativa territorial. La brecha digital existente en buena parte del alumnado adulto hace especialmente necesario preservar modelos presenciales sólidos y accesibles.

Además, desde **CCOO** denunciaremos que el decreto guarda un silencio absoluto sobre cuestiones fundamentales relacionadas con los derechos digitales del profesorado. No existe ninguna regulación específica sobre la grabación de clases, la protección de la imagen y la voz del personal docente, la propiedad intelectual de los materiales elaborados, la reutilización de contenidos educativos, el uso de plataformas digitales o las garantías vinculadas a la protección de datos y derechos digitales del profesorado.

Esta ausencia resulta especialmente preocupante en un contexto en el que la Administración ya está explorando fórmulas de enseñanza híbrida y digitalización intensiva sin haber abierto previamente una negociación específica sobre sus implicaciones laborales, organizativas y jurídicas. Existe el riesgo de avanzar hacia dinámicas de grabación sistemática de clases y reutilización de materiales docentes sin un marco normativo garantista y sin el consentimiento y protección adecuados del profesorado.

Por ello, desde **CCOO** exigimos que cualquier posible implantación futura de modelos híbridos o digitales venga acompañada de una regulación específica negociada previamente en Mesa Sectorial, con garantías jurídicas claras, protección expresa de los derechos digitales del profesorado y limitaciones precisas sobre el uso, grabación y reutilización de contenidos educativos. Asimismo, rechazamos cualquier implantación de sistemas de grabación sistemática de clases que no cuente con cobertura normativa suficiente, garantías de protección de derechos fundamentales y acuerdo sindical previo.

9. Falta de una memoria realista de recursos y planificación organizativa

El borrador plantea un modelo organizativo especialmente ambicioso que incorpora nuevos procedimientos, nuevas funciones y un importante incremento de tareas vinculadas a la acreditación de competencias, la orientación permanente, los sistemas de evaluación individualizada, la coordinación entre estructuras formativas, el

seguimiento estadístico, la atención personalizada al alumnado y la gestión continua de acreditaciones y procesos administrativos.

Desde **CCOO** entendemos la necesidad de modernizar y flexibilizar el sistema de formación y educación de personas adultas, pero consideramos que el decreto presenta un importante desequilibrio entre los objetivos que plantea y los recursos reales previstos para poder desarrollarlos en condiciones adecuadas.

El texto incorpora múltiples obligaciones organizativas y administrativas para los centros educativos y el profesorado, pero no aparece acompañado de una memoria realista de recursos humanos, materiales y presupuestarios. En ningún momento se concretan incrementos presupuestarios suficientes, dotaciones adicionales de personal docente y administrativo, refuerzos organizativos, reducciones horarias para asumir las nuevas funciones, inversiones tecnológicas ni mejoras de infraestructuras que permitan hacer viable el modelo planteado.

Esta ausencia resulta especialmente preocupante en unos centros que ya funcionan, en muchos casos, con plantillas ajustadas, insuficiencia de personal administrativo, sobrecarga burocrática y recursos limitados. El riesgo es trasladar nuevamente toda la complejidad del nuevo sistema a los equipos docentes y directivos sin una planificación organizativa seria y sostenible.

Desde **CCOO** consideramos que el decreto parte de un diseño teórico muy ambicioso, pero desconectado en gran medida de la realidad cotidiana de los centros educativos. La implantación efectiva de todas estas medidas requiere necesariamente una memoria organizativa y presupuestaria suficiente, estable y negociada, que garantice la viabilidad real del modelo sin deteriorar las condiciones laborales del profesorado ni la calidad de la atención educativa.

Por ello, exigimos que cualquier desarrollo normativo de este sistema venga acompañado de una planificación económica y organizativa concreta, con financiación suficiente, refuerzo de plantillas, mejora de infraestructuras, dotación tecnológica adecuada y reconocimiento efectivo del tiempo y trabajo que implican las nuevas funciones asignadas a los centros y al profesorado.

10. El modelo sigue sin adaptarse a la realidad específica del alumnado adulto

Desde **CCOO** consideramos que el decreto continúa trasladando una lógica excesivamente administrativa y rígida a una realidad educativa que requiere

precisamente flexibilidad, acompañamiento y adaptación constante a las circunstancias vitales del alumnado adulto.

La incorporación y permanencia en las enseñanzas de personas adultas no responde a los mismos patrones que en las enseñanzas ordinarias. Se trata de un alumnado cuya participación en el sistema educativo suele estar condicionada por situaciones laborales inestables, responsabilidades familiares y de cuidados, desempleo, procesos migratorios, dificultades económicas, vulnerabilidad social o problemas derivados de la brecha digital. En muchos casos, además, los itinerarios formativos son discontinuos, progresivos e irregulares, precisamente por las circunstancias personales y sociales que afectan a este colectivo.

Sin embargo, el modelo que plantea el decreto continúa apoyándose en procedimientos complejos, estructuras rígidas y dinámicas organizativas que no siempre se ajustan a las necesidades reales de este alumnado. Existe el riesgo de que la excesiva burocratización, la fragmentación de las enseñanzas y la falta de flexibilidad efectiva terminen generando nuevas barreras de acceso y permanencia.

Desde **CCOO** advertimos de que, si no se incorporan medidas reales de flexibilización organizativa, acompañamiento personalizado y adaptación pedagógica, el sistema seguirá excluyendo precisamente a quienes más necesitan la educación pública de personas adultas como herramienta de inclusión, mejora personal y participación social.

Por ello, defendemos un modelo de educación de personas adultas centrado en la atención cercana y personalizada, con itinerarios realmente flexibles, acompañamiento presencial suficiente y estructuras organizativas adaptadas a la diversidad de situaciones personales y sociales del alumnado. La educación permanente debe construirse desde la equidad y la inclusión, no desde criterios rígidos que reproduzcan desigualdades y dificulten el acceso a quienes parten de situaciones más vulnerables.

11. Preocupación por la falta de protección específica para las AEPAs rurales

Desde **CCOO** mostramos una preocupación especial por la ausencia de medidas concretas de protección para las AEPAs rurales, las aulas adscritas, las extensiones educativas y los centros ubicados en zonas despobladas o municipios pequeños. El borrador no incorpora ninguna garantía específica que asegure el mantenimiento de esta red educativa, a pesar de la importancia fundamental que tiene para garantizar el

derecho a la educación permanente en amplias zonas del medio rural de Castilla-La Mancha.

Esta ausencia resulta especialmente preocupante si se tiene en cuenta la experiencia de los últimos años, marcada por una reducción progresiva de AEPAs, recortes horarios, amortización de plazas docentes y eliminación paulatina de enseñanzas presenciales en numerosos municipios. Estas decisiones han supuesto un debilitamiento progresivo de la red pública de educación de personas adultas en el entorno rural, dificultando el acceso a la formación precisamente en aquellos territorios con mayores problemas de despoblación, envejecimiento y brecha territorial.

Desde **CCOO** advertimos de que la aplicación de criterios basados únicamente en ratios, rentabilidad o número de matrículas puede acelerar aún más el deterioro de estos recursos educativos, ignorando la función social, comunitaria y vertebradora que desempeñan las AEPAs en muchos municipios. En numerosos casos, estos centros constituyen uno de los pocos servicios públicos educativos permanentes presentes en el territorio y desempeñan un papel esencial en la cohesión social, la inclusión y la dinamización comunitaria.

Asimismo, la pérdida de presencialidad en el medio rural afecta especialmente a colectivos vulnerables con mayores dificultades de movilidad, acceso digital o conciliación, como personas mayores, mujeres cuidadoras, población migrante o personas en situación de desempleo o exclusión social.

Por ello, desde **CCOO** consideramos imprescindible incorporar al decreto un verdadero blindaje territorial de la educación de personas adultas en el medio rural, garantizando el mantenimiento de la presencialidad, la protección específica de las AEPAs y el acceso educativo en condiciones de igualdad para toda la ciudadanía, independientemente de su lugar de residencia. La lucha contra la despoblación y la cohesión territorial también pasa necesariamente por reforzar y proteger la red pública de educación de personas adultas.

4º Decreto de 2026 por el que se regula la inspección de educación en Castilla-La Mancha.

La Consejería toma la palabra: “El borrador del nuevo Decreto de Inspección de Educación de Castilla-La Mancha tiene como finalidad sustituir al Decreto 34/2008 y adaptar la organización y funcionamiento de la Inspección a los cambios introducidos

por la LOMLOE y por el reciente Real Decreto estatal 68/2026 sobre inspección educativa. La norma pretende reforzar la profesionalización de la inspección, clarificar sus funciones, consolidar su autonomía técnica y reorganizar su estructura interna para afrontar los nuevos retos del sistema educativo.

El decreto define un modelo de inspección que quiere alejarse de una visión meramente burocrática para orientarse hacia una presencia más cercana en los centros educativos. Se apuesta por una inspección de carácter pedagógico, centrada en el acompañamiento, el asesoramiento y la mejora de los procesos educativos. El texto insiste en la necesidad de mantener un diálogo permanente con los centros, apoyar los procesos de innovación y cambio, impulsar la evaluación de los centros y de la función docente y directiva, así como fomentar una cultura de evaluación y rendición de cuentas.

Entre los principios de actuación se subrayan la imparcialidad, la autonomía técnica, la unidad de acción, la transparencia, la confidencialidad, la actualización permanente y el trabajo en equipo. También se hace especial referencia a la protección de los derechos del alumnado, la igualdad, la no discriminación y el interés superior del menor. La inspección se concibe como un servicio público que debe actuar con profesionalidad, independencia de criterio técnico y objetividad en la emisión de informes y propuestas.

Respecto a sus funciones, el decreto mantiene las competencias tradicionales de supervisión, evaluación y control de centros educativos, programas y servicios, pero refuerza claramente el papel asesor de la inspección. Además de velar por el cumplimiento de la normativa, los inspectores deberán orientar a equipos directivos, impulsar la convivencia escolar, colaborar en procesos de mediación, participar en la evaluación del sistema educativo y asesorar a los distintos sectores de la comunidad educativa. También se potencia la evaluación de la función docente y de la función directiva.

Una de las novedades organizativas más importantes es la creación y fortalecimiento de nuevas estructuras de coordinación. La Inspección se organiza en torno a una Inspección General de Educación de ámbito regional y a los Servicios Provinciales de Inspección. Se crean además órganos específicos como el Consejo de Inspección de Educación, los Consejos Provinciales, las Comisiones de Coordinación Provincial y las

Áreas de Trabajo Específico. El objetivo declarado es reforzar la coordinación interna, unificar criterios de actuación y favorecer el trabajo colaborativo entre provincias.

Otro aspecto destacable es la nueva regulación de los equipos de zona. Cada inspector quedará adscrito a una zona durante un periodo de cuatro años, que solo podrá prorrogarse de forma excepcional y justificada. Además, se establece que todos los centros educativos tendrán un inspector o inspectora de referencia. La intención parece ser favorecer la rotación, evitar vínculos excesivamente prolongados con los mismos centros y garantizar una distribución más equilibrada de las cargas de trabajo.

El decreto dedica una atención especial a la formación y al desarrollo profesional de los inspectores. La formación permanente se configura simultáneamente como un derecho y una obligación profesional. La Inspección General elaborará planes específicos de formación vinculados a las actuaciones prioritarias de cada curso, se fomentará la participación en actividades formativas, grupos de trabajo, seminarios y redes de colaboración, e incluso se incorpora expresamente una dimensión internacional que promueva el intercambio de experiencias con otros sistemas educativos.

La evaluación de la propia inspección adquiere también un papel muy relevante. El decreto establece mecanismos de evaluación interna y externa tanto para los servicios provinciales como para la Inspección General. Cada curso deberán elaborarse documentos de seguimiento, planes de mejora provinciales y un plan de mejora regional. Además, los inspectores podrán solicitar voluntariamente la evaluación de su desempeño profesional para el reconocimiento de su labor y promoción profesional, mientras que la Administración también podrá realizar evaluaciones de oficio para valorar la idoneidad en el ejercicio de la función inspectora.

En conjunto, el decreto refuerza el papel de la inspección como instrumento de mejora del sistema educativo y no únicamente de control administrativo. Potencia la evaluación, la coordinación regional, la formación permanente y la presencia en los centros. Al mismo tiempo, incrementa la estructura organizativa interna, crea nuevos órganos de coordinación y establece mecanismos más sistemáticos de seguimiento y evaluación de la propia actividad inspectora.”

Tras el análisis del borrador del Decreto de Inspección Educativa de Castilla-La Mancha, desde **CCOO** consideramos necesario incorporar mejoras que refuercen la autonomía profesional, la transparencia, la estabilidad, la formación permanente y las condiciones laborales de la Inspección Educativa.

El propio borrador reconoce la necesidad de “reforzar la profesionalización de la Inspección” y “consolidar su autonomía técnica”, así como los principios introducidos por la LOMLOE y el artículo 153 bis de la LOE.

1. Garantía real de autonomía e independencia técnica

Desde **CCOO** proponemos incorporar un artículo específico que garantice expresamente la autonomía técnica y profesional de la Inspección Educativa, así como la objetividad e imparcialidad en la toma de decisiones y actuaciones inspectoras. Consideramos necesario establecer de forma explícita la prohibición de instrucciones verbales contrarias a la normativa, la obligación de motivación escrita en las decisiones organizativas relevantes y mecanismos de transparencia en los nombramientos y en la asignación de actuaciones inspectoras. Esta propuesta responde a la preocupación existente ante el riesgo de politización derivado del actual sistema de libre designación de determinadas jefaturas y de la insuficiente autonomía efectiva de la Inspección Educativa. Desde **CCOO** entendemos imprescindible blindar normativamente la independencia inspectora para evitar posibles presiones jerárquicas, discrecionalidad en la toma de decisiones y situaciones que puedan comprometer la neutralidad y el rigor técnico que deben regir el ejercicio de la función inspectora.

2. Regulación más garantista de las jefaturas

Desde **CCOO** proponemos modificar el sistema de provisión de las jefaturas de Inspección Educativa para priorizar procedimientos basados en los principios de mérito, capacidad y valoración objetiva de proyectos de actuación, limitando el recurso a la libre designación como fórmula ordinaria de nombramiento. Asimismo, consideramos necesario establecer mecanismos de evaluación objetiva del desempeño y garantizar la máxima publicidad y transparencia en los criterios utilizados para la selección y continuidad en estos puestos de responsabilidad. Esta propuesta responde a la preocupación existente sobre el riesgo de politización derivado del actual modelo de libre designación, que puede generar situaciones de dependencia jerárquica,

discrecionalidad y falta de autonomía efectiva dentro de la Inspección Educativa. Desde **CCOO** defendemos que la función inspectora debe sustentarse en criterios técnicos, profesionales y objetivos, preservando su independencia y reforzando la confianza en la imparcialidad del sistema.

3. Mejora de la situación del personal inspector accidental

Desde **CCOO** proponemos regular de forma más clara y garantista los criterios de ordenación, permanencia y valoración del personal inspector accidental, respetando en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad establecidos en la normativa básica estatal.

Consideramos necesario que, una vez respetadas las prioridades legalmente previstas para las personas aspirantes que hayan superado total o parcialmente fases de oposición en convocatorias públicas, se refuerce también el reconocimiento de la experiencia efectiva desarrollada en el ejercicio de funciones inspectoras, especialmente cuando esta haya sido desempeñada durante largos periodos y cuente con evaluaciones positivas del desempeño.

En este sentido, proponemos incorporar criterios objetivos de valoración del trabajo realizado, garantizando que la experiencia inspectora acreditada y evaluada positivamente tenga un peso relevante en la ordenación de bolsas y en la continuidad dentro de las listas de personal inspector accidental.

Asimismo, desde **CCOO** defendemos la necesidad de establecer mecanismos que favorezcan una mayor estabilidad del personal inspector accidental con experiencia prolongada y evaluación positiva, evitando situaciones de precariedad e incertidumbre permanente que pueden afectar tanto a las condiciones profesionales como al propio funcionamiento del servicio de Inspección Educativa.

Consideramos que el sistema debe avanzar hacia modelos de valoración más equilibrados, donde junto a las pruebas selectivas también se reconozca adecuadamente la experiencia profesional real, el desempeño efectivo de funciones inspectoras y la evaluación objetiva del trabajo desarrollado, evitando modelos excesivamente memorísticos o academicistas desconectados de la práctica inspectora cotidiana.

4. Evaluación objetiva y garantista de la función inspectora

Desde **CCOO** proponemos modificar el artículo 27 con el objetivo de garantizar que los procedimientos de evaluación del personal inspector se desarrollen bajo criterios objetivos, transparentes y previamente negociados en Mesa Sectorial. Consideramos imprescindible que el decreto establezca indicadores públicos y conocidos con antelación, evitando márgenes excesivos de discrecionalidad en la valoración del desempeño profesional.

Asimismo, defendemos la necesidad de incorporar expresamente el derecho de audiencia, información y presentación de alegaciones por parte de las personas evaluadas, reforzando así las garantías procedimentales y la seguridad jurídica dentro del proceso de evaluación.

Desde **CCOO** mostramos especial preocupación por el hecho de que el borrador contemple tanto evaluaciones voluntarias como evaluaciones “de oficio”, sin concretar suficientemente sus límites, finalidades y garantías. Esta indefinición puede generar riesgos de arbitrariedad o utilización inadecuada de los procedimientos evaluadores.

Por ello, consideramos fundamental evitar cualquier posible uso punitivo de la evaluación profesional y diferenciar claramente entre los procesos de evaluación formativa orientados a la mejora profesional y aquellos otros procedimientos de carácter disciplinario, que deben regirse por su propia normativa y garantías específicas.

La evaluación del desempeño debe concebirse como una herramienta de mejora, acompañamiento y desarrollo profesional, nunca como un mecanismo de presión, control discrecional o inseguridad laboral. Por ello, desde **CCOO** exigimos un marco regulador garantista, transparente y basado en principios objetivos que preserve la independencia técnica y profesional de la Inspección Educativa.

5. Garantía de formación permanente para la Inspección Educativa

Desde **CCOO** proponemos incorporar un artículo específico que garantice el derecho efectivo a la formación permanente del personal inspector, incluyendo un mínimo anual de días de formación dentro del horario laboral, así como permisos y licencias formativas en condiciones equivalentes a las reconocidas para el resto de cuerpos docentes.

Consideramos imprescindible que el decreto contemple expresamente una planificación estable de la formación continua de la Inspección Educativa, entendida no como una

cuestión voluntaria, sino como un elemento esencial para garantizar una actuación inspectora actualizada, rigurosa y adaptada a los nuevos retos del sistema educativo.

Asimismo, defendemos que esta formación debe abordar de manera prioritaria ámbitos especialmente relevantes para la práctica inspectora actual, tales como inclusión educativa, convivencia escolar, igualdad, protección de datos, salud laboral, digitalización, inteligencia artificial, atención a la diversidad, mediación y bienestar emocional, entre otros aspectos vinculados a la transformación educativa y social de los centros.

Desde **CCOO** consideramos especialmente importante que la formación tenga un carácter práctico, contextualizado e inclusivo, conectado con las realidades cotidianas de los centros educativos y con las necesidades reales de intervención y asesoramiento de la Inspección Educativa.

Además, reclamamos que se garantice normativamente formación dentro del horario laboral, evitando que la actualización profesional dependa exclusivamente de la disponibilidad personal o de la realización de actividades fuera de jornada. La mejora de la calidad del sistema educativo requiere también garantizar condiciones adecuadas para la formación continua y el desarrollo profesional del personal inspector.

6. Reconocimiento profesional, retributivo y desarrollo de carrera de la Inspección Educativa

Desde **CCOO** proponemos incorporar en el decreto un reconocimiento expreso del nivel 28 para el ejercicio de la función inspectora, así como mecanismos de consolidación retributiva vinculados a las responsabilidades efectivamente desempeñadas. Del mismo modo, consideramos necesario desarrollar una verdadera carrera profesional horizontal para la Inspección Educativa, que permita reconocer la experiencia, la especialización y la asunción de funciones de coordinación sin depender exclusivamente del acceso a puestos de libre designación.

Asimismo, defendemos la necesidad de establecer un reconocimiento económico específico asociado a tareas de coordinación, especialización técnica y desempeño de funciones de especial complejidad dentro de la Inspección Educativa, garantizando una adecuada valoración profesional del trabajo realizado.

Desde **CCOO** entendemos que estas medidas resultan coherentes con el propio contenido del borrador, que ya contempla referencias al reconocimiento profesional y a complementos retributivos vinculados al desempeño de la función inspectora. Además, el reconocimiento del nivel 28 ya se encuentra implantado en otras comunidades autónomas, por lo que consideramos plenamente justificado avanzar también en Castilla-La Mancha hacia una homologación de condiciones profesionales y retributivas.

La complejidad creciente de la función inspectora, el incremento de responsabilidades técnicas, organizativas y jurídicas, así como las nuevas exigencias derivadas de la transformación del sistema educativo, hacen imprescindible avanzar en un marco estable de reconocimiento profesional y económico que contribuya también a reforzar la estabilidad, la motivación y la calidad del servicio público de Inspección Educativa.

7. Teletrabajo y flexibilidad organizativa en la Inspección Educativa

Desde **CCOO** proponemos regular expresamente la posibilidad de teletrabajo voluntario para determinadas funciones propias de la Inspección Educativa, especialmente aquellas relacionadas con la elaboración de informes, planificación, formación, coordinación y tareas administrativas o documentales que no requieran necesariamente presencia física en los centros educativos o dependencias administrativas.

Consideramos que el decreto debe contemplar fórmulas de organización del trabajo más flexibles y adaptadas a la realidad actual de la función inspectora, permitiendo, cuando la organización del servicio lo haga posible, un mínimo de un día semanal de trabajo no presencial para este tipo de tareas.

La propia normativa estatal, y concretamente el artículo 37 del Real Decreto 68/2026, ya contempla expresamente esta posibilidad, por lo que entendemos plenamente viable su desarrollo en el ámbito autonómico mediante una regulación clara, negociada y garantista.

Desde **CCOO** defendemos que la modernización de la organización inspectora debe incorporar también modelos laborales más flexibles y conciliadores, compatibles con la mejora de la eficiencia, la planificación del trabajo y el bienestar profesional. La utilización racional del teletrabajo para determinadas funciones puede contribuir

además a optimizar tiempos, reducir desplazamientos innecesarios y favorecer una mejor organización de tareas técnicas y documentales.

Asimismo, consideramos imprescindible que cualquier regulación sobre teletrabajo se desarrolle desde la voluntariedad, con garantías organizativas claras, respeto a los derechos digitales y criterios homogéneos de aplicación, evitando desigualdades o discrecionalidad en su autorización.

8. Perspectiva de igualdad y prevención de riesgos psicosociales en la Inspección Educativa

Desde **CCOO** proponemos incorporar de manera expresa en el decreto la perspectiva de género en la organización y desarrollo de la función inspectora, así como medidas específicas de conciliación que permitan avanzar hacia entornos laborales más igualitarios, saludables y compatibles con la vida personal y familiar.

Consideramos necesario que la normativa contemple también protocolos específicos frente a los riesgos psicosociales asociados al ejercicio de la Inspección Educativa, incorporando mecanismos de prevención, detección y actuación ante situaciones de estrés laboral, sobrecarga emocional, conflictos organizativos o desgaste profesional.

La creciente complejidad de la función inspectora, el incremento constante de responsabilidades técnicas, jurídicas y administrativas, así como la presión derivada de la intervención en situaciones conflictivas o de elevada carga emocional, hacen imprescindible abordar de forma específica la protección de la salud laboral y el bienestar profesional del personal inspector.

Desde **CCOO** defendemos la necesidad de incorporar evaluaciones periódicas de carga de trabajo y medidas preventivas orientadas a evitar situaciones de estrés crónico, fatiga emocional o burnout, especialmente en un contexto de ampliación continua de funciones y exigencias organizativas.

Asimismo, consideramos fundamental que estas medidas se desarrollen desde una perspectiva integral de salud laboral, incluyendo formación específica, protocolos de actuación, medidas organizativas de prevención y recursos de apoyo profesional que contribuyan a garantizar unas condiciones de trabajo saludables y sostenibles para la Inspección Educativa.

9. Simplificación administrativa y reducción de la carga burocrática en la Inspección Educativa

Desde **CCOO** proponemos incorporar medidas específicas de simplificación administrativa orientadas a racionalizar el funcionamiento de la Inspección Educativa y reducir la creciente carga burocrática que soportan tanto el personal inspector como los propios centros educativos.

Desde **CCOO** entendemos especialmente importante reducir los requerimientos reiterativos de documentación a los centros, evitando dinámicas burocráticas que sobrecargan innecesariamente a equipos directivos y profesorado y dificultan el trabajo pedagógico y organizativo cotidiano.

La función inspectora debe centrarse prioritariamente en el acompañamiento a los centros, la supervisión pedagógica, el asesoramiento técnico y la mejora educativa, y no derivar progresivamente hacia un modelo basado casi exclusivamente en la gestión documental y el control burocrático.

Por ello, defendemos un modelo de Inspección Educativa más ágil, eficiente y centrado en el apoyo real a la comunidad educativa, donde la tecnología y los procedimientos administrativos estén al servicio de la mejora del sistema educativo y no se conviertan en un fin en sí mismos.

10. Refuerzo de la negociación colectiva y participación sindical en la organización de la Inspección Educativa

Desde **CCOO** proponemos incorporar garantías expresas de participación y negociación sindical en aquellos aspectos organizativos y funcionales que afectan directamente a las condiciones de trabajo y al desarrollo de la función inspectora.

En este sentido, consideramos imprescindible que el decreto contemple de manera clara la negociación sindical de los planes de actuación de la Inspección Educativa, la participación de las organizaciones sindicales en la definición de criterios de evaluación y valoración profesional, así como la consulta previa en cualquier proceso de reorganización de estructuras, distribución de actuaciones o modificación de condiciones organizativas relevantes.

Asimismo, defendemos la participación sindical en la elaboración y revisión de las instrucciones anuales de funcionamiento, garantizando espacios reales de diálogo y negociación que permitan incorporar la experiencia y las necesidades detectadas por el personal inspector y sus representantes.

Desde **CCOO** entendemos que la participación sindical no debe limitarse únicamente a la aprobación formal de la norma, sino reforzarse especialmente en su desarrollo y aplicación práctica cotidiana. La complejidad creciente de la función inspectora y las transformaciones organizativas que plantea el borrador hacen imprescindible establecer mecanismos estables de negociación, seguimiento y participación que aporten transparencia, seguridad jurídica y equilibrio en la gestión del sistema.

La negociación colectiva constituye además una garantía fundamental para evitar decisiones unilaterales, reforzar la objetividad de los procedimientos y favorecer modelos organizativos más consensuados, transparentes y ajustados a la realidad profesional de la Inspección Educativa.

5º Ruegos y preguntas.

1. Solicitud de una mesa técnica urgente de Escuelas Oficiales de Idiomas

Desde **CCOO** Enseñanza Castilla-La Mancha queremos trasladar en ruegos y preguntas la **necesidad urgente de convocar una mesa técnica específica de Escuelas Oficiales de Idiomas**. Esta petición viene respaldada por el importante proceso de participación desarrollado recientemente en la asamblea regional de EOI convocada por el sindicato, que contó con una amplia participación del profesorado y equipos directivos de toda la región y en la que se puso de manifiesto la enorme preocupación existente sobre la situación actual y el futuro de estas enseñanzas.

Tal y como recogimos posteriormente en la nota pública difundida por el sindicato, durante la asamblea se abordaron cuestiones de enorme relevancia para la viabilidad de las EOI, entre ellas el mantenimiento de cupos docentes, la paralización de recortes de grupos e idiomas, la necesidad urgente de convocar oposiciones tras casi dos décadas sin convocatorias, la situación de los idiomas minoritarios, la flexibilización de los procesos de admisión y matrícula, la regulación de la enseñanza semipresencial e híbrida, la revisión de ratios, la sobrecarga burocrática o la necesidad de ampliar y modernizar la oferta educativa.

Desde **CCOO** consideramos que existe una preocupación compartida por parte de la comunidad educativa de las EOI ante la falta de planificación específica y de espacios reales de negociación sobre el futuro de estas enseñanzas. Por ello, entendemos imprescindible abrir una mesa técnica monográfica que permita abordar de manera

seria, rigurosa y con voluntad política la situación de las Escuelas Oficiales de Idiomas de Castilla-La Mancha, escuchando al profesorado y negociando medidas concretas que garanticen unas EOI públicas, accesibles, modernas y con futuro.

2. Competencia Digital Docente

Desde **CCOO** queremos trasladar una preocupación creciente del profesorado en relación con la acreditación de la Competencia Digital Docente en Castilla-La Mancha. Actualmente, nuestra comunidad autónoma se encuentra en una situación de desventaja respecto a otras comunidades, ya que todavía no se han implementado plenamente los nuevos niveles de acreditación de la Competencia Digital Docente, limitando las posibilidades de reconocimiento y progresión profesional del profesorado castellanomanchego.

Además, en las últimas convocatorias para la acreditación del nivel B2, las plazas ofertadas resultaron claramente insuficientes, dejando fuera a numerosos docentes que, aun cumpliendo los requisitos y mostrando interés en formarse y acreditarse, no pudieron acceder al curso por falta de vacantes.

Del mismo modo, queremos recordar que desde hace tiempo venimos solicitando el desarrollo efectivo de la posibilidad de acreditación de la Competencia Digital Docente a través de la formación académica y profesional previa, tal y como contempla la normativa aprobada al respecto. Sin embargo, transcurridos ya dos años desde la publicación de dicha orden, esta vía de acreditación sigue sin haberse puesto en marcha en Castilla-La Mancha.

Por ello, solicitamos:

La implantación urgente de los nuevos niveles de Competencia Digital Docente.

La ampliación suficiente de plazas en las convocatorias de acreditación, especialmente en los niveles más demandados.

Y el desarrollo inmediato de la vía de acreditación mediante formación académica y méritos profesionales prevista normativamente, garantizando así igualdad de oportunidades para el profesorado de nuestra región.

3. Situación de los centros de difícil desempeño y planificación de plantillas

Desde **CCOO** queremos trasladar la preocupación existente en algunos centros catalogados como de difícil desempeño respecto a la aplicación de los mismos criterios

de ratio y dotación que en centros ordinarios, pese a que las características del alumnado y la complejidad educativa son claramente diferentes.

Los equipos docentes señalan que trabajan en contextos especialmente complejos, con una elevada presencia de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, incluyendo un número significativo de alumnado TEA en prácticamente todas las aulas, lo que exige mayores recursos humanos, una atención más individualizada y unas condiciones organizativas distintas a las de otros centros.

Por ello, desde **CCOO** consideramos imprescindible abrir una reflexión y negociación específica sobre los criterios aplicados a los centros de difícil desempeño, tanto en materia de ratios como de cupos docentes, recursos de orientación y medidas de apoyo. No resulta razonable aplicar exactamente los mismos parámetros organizativos a realidades educativas claramente desiguales.

Asimismo, queremos trasladar también la preocupación existente respecto a la planificación de plantillas y procesos de desplazamiento del profesorado. Algunos equipos directivos denuncian que ya se están produciendo desplazamientos y ajustes de plantilla antes de conocer las matrículas reales del alumnado, que en muchos casos no se consolidan hasta el mes de julio.

Esta situación genera una importante inestabilidad organizativa en los centros y dificulta una planificación ajustada a las necesidades reales. Además, en centros donde la matrícula es especialmente variable a lo largo del curso, se están produciendo situaciones muy preocupantes en las que se plantea la supresión de plazas o la unión de grupos cuando únicamente falta la matriculación de un solo alumno o alumna para mantener las condiciones organizativas existentes.

Desde **CCOO** consideramos que este tipo de decisiones no pueden tomarse únicamente desde criterios numéricos rígidos, especialmente en contextos educativos complejos o con alta movilidad de matrícula. La reducción precipitada de grupos o plazas puede generar un deterioro importante de la atención educativa, incremento de ratios y mayores dificultades organizativas durante el curso.

Esta situación genera una importante inestabilidad organizativa en los centros y dificulta una planificación ajustada a las necesidades reales. Por ello, desde **CCOO** solicitamos que la Administración valore la posibilidad retrasar las decisiones definitivas sobre desplazamientos y amortizaciones hasta disponer de datos reales y consolidados de escolarización.

Entendemos que una planificación más ajustada a la realidad permitiría evitar desplazamientos innecesarios, reducir incertidumbre en las plantillas y garantizar una mejor respuesta educativa en centros con especial complejidad.

4. Sobrecarga laboral, desconexión digital y cumplimiento de horarios del personal educativo

Desde **CCOO** queremos trasladar la creciente preocupación existente entre equipos directivos, orientadores y profesionales de servicios a la comunidad respecto al incumplimiento real de los horarios laborales, la falta de desconexión digital y la sobrecarga estructural que soportan estos colectivos en el día a día de los centros educativos.

Numerosos profesionales denuncian que, en la práctica, no se están respetando las 35 horas semanales, ni los tiempos de descanso, ni el derecho efectivo a la desconexión digital. La realidad organizativa de muchos centros está generando dinámicas de disponibilidad permanente, prolongación constante de la jornada y atención continua fuera del horario laboral, especialmente entre equipos directivos, orientadores y PSC, que se encuentran sometidos a una presión organizativa y emocional especialmente elevada.

Aunque existen diferencias entre centros y situaciones concretas, desde **CCOO** consideramos evidente que estos colectivos se encuentran particularmente expuestos al abuso de horarios y a dinámicas de trabajo que terminan extendiéndose prácticamente las 24 horas del día y los siete días de la semana, debido al volumen de incidencias, comunicaciones, burocracia, coordinación y demandas constantes que asumen.

Además, esta situación se produce en un contexto en el que un informe elaborado por **CCOO** ya reflejaba que el profesorado trabaja de media muy por encima de su jornada oficial, alcanzando en muchos casos unas 42 horas semanales reales de dedicación.

Por ello, desde **CCOO** consideramos necesario abrir una línea de trabajo específica sobre salud laboral, organización del tiempo de trabajo y desconexión digital en los centros educativos, especialmente de cara al próximo inicio de curso. Resulta imprescindible reforzar medidas organizativas que garanticen el cumplimiento efectivo de los horarios laborales, limiten la sobrecarga burocrática y protejan el derecho al descanso y a la conciliación de los distintos profesionales del sistema educativo.

Asimismo, entendemos que la Administración debe abordar esta realidad no como situaciones individuales o excepcionales, sino como un problema estructural derivado del incremento continuo de funciones, responsabilidades y exigencias administrativas sin una adecuación suficiente de recursos y tiempos de trabajo.

5. Extensión de programas de apoyo alimentario al alumnado vulnerable de Secundaria

Desde **CCOO** queremos plantear la posibilidad de hacer extensivos los programas de reparto de fruta y leche al alumnado de Educación Secundaria Obligatoria, al menos en los cursos de 1º y 2º de ESO, especialmente en aquellos casos de vulnerabilidad social y económica detectados en los centros educativos.

Los equipos docentes y de orientación trasladan situaciones cada vez más preocupantes de alumnado que atraviesa dificultades económicas importantes y situaciones de precariedad alimentaria en sus hogares. En muchos casos, los centros educativos se convierten en uno de los pocos espacios capaces de detectar estas realidades y actuar de manera preventiva y compensadora.

Por ello, consideramos necesario estudiar fórmulas que permitan ampliar estos programas de apoyo nutricional al alumnado vulnerable de Secundaria, articulando criterios flexibles de detección y acceso a través de los equipos de orientación, profesionales de servicios a la comunidad, educadores sociales, tutorías y otros perfiles que conocen directamente la realidad del alumnado y sus familias.

Desde **CCOO** entendemos que este tipo de medidas no solo tienen una dimensión asistencial, sino también educativa y preventiva, contribuyendo a mejorar la igualdad de oportunidades, el bienestar del alumnado y las condiciones básicas necesarias para el aprendizaje.

6.Rechazo a la asunción de funciones administrativas del catering por parte del profesorado

Asimismo, desde **CCOO** queremos manifestar nuestra negativa radical a que el profesorado asuma funciones administrativas o de gestión vinculadas a las empresas de catering o comedor escolar en los centros educativos.

En los últimos cursos estamos observando una transferencia progresiva de tareas administrativas y de gestión hacia los centros y hacia el propio profesorado,

incrementando aún más la sobrecarga burocrática existente y desviando a los docentes de sus funciones educativas y pedagógicas.

La gestión administrativa de empresas de catering, incidencias contractuales, cobros, organización logística o cualquier otra tarea vinculada a estos servicios debe corresponder a la Administración educativa y a las empresas adjudicatarias, dotando para ello de los recursos administrativos necesarios y evitando trasladar nuevamente responsabilidades impropias al personal docente.

Desde **CCOO** defendemos que el profesorado debe centrarse en su labor educativa y no asumir funciones administrativas ajenas a sus competencias profesionales.

7. Revisión de titulaciones habilitantes para la especialidad de Filosofía en régimen de interinidad

Desde **CCOO** consideramos necesario revisar el Anexo VII relativo a las titulaciones habilitantes para el desempeño de puestos en régimen de interinidad, especialmente en determinadas especialidades donde existen dudas razonables sobre la adecuación y coherencia académica de algunas titulaciones incluidas. En concreto, se nos traslada la preocupación existente respecto a la especialidad de Filosofía (001), en la que actualmente aparecen recogidas titulaciones como Grado en Estudios Eclesiásticos o Licenciatura en Estudios Eclesiásticos/Bachiller en Teología.

Desde **CCOO** consideramos legítimo solicitar una revisión y fundamentación objetiva de estas inclusiones, especialmente teniendo en cuenta que se trata de estudios de carácter confesional o apologético cuya afinidad directa con la impartición curricular de Filosofía en la enseñanza pública puede generar dudas razonables desde el punto de vista académico y pedagógico.

Asimismo, entendemos necesario revisar los criterios generales de afinidad de titulaciones para valorar la posible incorporación de otras titulaciones claramente vinculadas al ámbito de las ciencias humanas y sociales, como Historia, Sociología o Ciencias Políticas, especialmente cuando ya existen precedentes de ampliación del catálogo mediante titulaciones del ámbito de Humanidades (Grado en Humanidades y patrimonio incluida en 2018).

Desde **CCOO** defendemos que los criterios de habilitación para el desempeño de puestos docentes deben sustentarse en principios de coherencia académica, adecuación curricular, transparencia y objetividad, garantizando al mismo tiempo

seguridad jurídica para las personas aspirantes y una adecuada preparación científica y pedagógica para el ejercicio de la docencia en cada especialidad.

8. Reducción de ratios en CRA y prevención de agrupamientos forzosos

Desde **CCOO** queremos trasladar también la preocupación existente en numerosos Colegios Rurales Agrupados (CRA) respecto a la evolución de las ratios y la organización de grupos en el medio rural.

Los equipos docentes señalan que, mientras en los centros ordinarios se plantean reducciones de ratios como medida de mejora educativa y atención a la diversidad, en los CRA continúa aplicándose una regulación que, ante la bajada progresiva de matrícula propia de muchos entornos rurales, termina obligando a agrupar niveles y etapas diferentes dentro de una misma aula.

Esta situación genera importantes dificultades pedagógicas y organizativas, especialmente en contextos donde la enseñanza multinivel ya exige un importante esfuerzo metodológico y de atención individualizada. Desde **CCOO** consideramos que la reducción de ratios debe extenderse también a los CRA y al medio rural, precisamente para proteger la calidad educativa, evitar agrupamientos excesivos y garantizar unas condiciones adecuadas de enseñanza y aprendizaje.

Entendemos además que los criterios exclusivamente numéricos no pueden aplicarse de igual manera en el ámbito rural, donde la escuela desempeña también una función esencial de cohesión territorial, lucha contra la despoblación y mantenimiento de servicios públicos básicos.

9. Establecimiento de ratios máximas de alumnado por orientador/a

Asimismo, desde **CCOO** volvemos a insistir en la necesidad urgente de establecer ratios máximas de alumnado por orientador u orientadora, una reivindicación histórica que sigue sin abordarse de manera efectiva por parte de la Administración educativa.

La creciente complejidad de los centros, el incremento de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, los problemas de salud mental, convivencia, absentismo, vulnerabilidad social y atención a la diversidad hacen imprescindible reforzar de manera decidida los servicios de orientación educativa.

En numerosos centros, los orientadores y orientadoras atienden un volumen de alumnado claramente inasumible, lo que dificulta seriamente la intervención preventiva,

el acompañamiento individualizado y el trabajo coordinado con equipos docentes y familias.

Desde **CCOO** consideramos imprescindible fijar ratios máximas claras y garantistas de alumnado por profesional de orientación, que permitan desarrollar adecuadamente sus funciones y garantizar una atención educativa de calidad, especialmente en centros con mayor complejidad social y educativa.

10. Ruego urgente sobre la situación de los macrocentros de secundaria en Castilla-La Mancha: basta ya de inacción administrativa

Desde **CCOO** queremos volver a trasladar, una vez más, nuestra profunda preocupación por la situación de los denominados macrocentros de secundaria en Castilla-La Mancha. Y decimos “una vez más” porque esta organización sindical lleva tiempo denunciando esta realidad en distintas mesas, escritos e iniciativas, recogiendo además las demandas constantes de los propios equipos directivos, que nos trasladan una sensación de agotamiento y abandono institucional absolutamente preocupante.

Estamos hablando de institutos con más de 70 u 80 unidades, centros con una complejidad organizativa, pedagógica, administrativa y convivencial enorme, que hoy están funcionando con estructuras claramente insuficientes y con una normativa totalmente desfasada respecto a la realidad que viven diariamente.

Y lo cierto es que, pese a todas las veces que se ha planteado este problema, seguimos sin respuestas concretas por parte de la Administración.

Está terminando otro curso más y no se ha adoptado ninguna medida estructural. Ninguna. Mientras tanto, los equipos directivos están completamente desbordados, las jefaturas de estudios no pueden asumir todo el volumen de gestión que requieren estos centros y el profesorado está soportando una carga creciente derivada de una organización insuficiente. Y esto ya no es solo un problema laboral. Está afectando directamente al funcionamiento de los centros y a la calidad educativa.

Desde **CCOO** ya trasladamos propuestas concretas que siguen plenamente vigentes y que la Administración continúa sin abordar:

- La revisión urgente del artículo 17 de la Orden 118/2022 para adaptar la estructura organizativa a la realidad de los macrocentros.
- La ampliación de los equipos directivos.
- La eliminación del límite de 12 horas de dedicación en centros con más de 58

unidades, porque sencillamente no responde a la dedicación real que exige gestionar estos centros.

Pero, además, lejos de mejorar, la situación se está agravando.

Los centros nos trasladan de forma reiterada:

- La necesidad urgente de ampliar las jefaturas de estudios, porque las actuales son claramente insuficientes.
- Y una situación especialmente preocupante en orientación educativa, sobre todo en centros con FP Básica, diversificación, ciclos formativos y alumnado con necesidades específicas muy complejas.

Hay orientadores y orientadoras completamente saturados, incapaces materialmente de atender adecuadamente todas las situaciones que tienen encima de la mesa.

Y aquí hay un problema de fondo que queremos señalar claramente: la normativa y los ratios actuales no están computando adecuadamente la complejidad real del alumnado ni de estos centros.

No puede ser que centros enormes, con una diversidad educativa y social cada vez mayor, sigan funcionando prácticamente con las mismas estructuras que institutos mucho más pequeños.

Desde **CCOO** queremos decir con claridad que estamos cansados de trasladar este problema sin que se adopten decisiones reales.

No estamos hablando de una situación puntual ni coyuntural.

Estamos hablando de un problema estructural que lleva años cronificándose y que cada curso va a peor.

Por ello, exigimos:

- La revisión urgente de la normativa de organización y funcionamiento de los centros.
- La ampliación real de los equipos directivos y especialmente de las jefaturas de estudios.
- El refuerzo inmediato de la orientación educativa en los macrocentros.
- Y la convocatoria urgente de una mesa técnica específica para abordar esta situación de forma integral y con voluntad real de solución.

Porque sinceramente, no podemos permitirnos iniciar otro curso más mirando hacia otro lado mientras los centros continúan sosteniendo esta situación únicamente a base de sobreesfuerzo personal y voluntarismo.

11. Ruego sobre la creación de un servicio específico de asesoría en salud mental infanto-juvenil para los centros educativos

Desde **CCOO** queremos trasladar una propuesta que consideramos cada vez más urgente y necesaria: la creación de un servicio específico de asesoría en salud mental infanto-juvenil para los centros educativos de Castilla-La Mancha.

Los centros educativos están afrontando un incremento muy preocupante de situaciones relacionadas con ansiedad, depresión, autolesiones, trastornos de conducta alimentaria, ideación suicida, problemas graves de convivencia o dificultades emocionales complejas en alumnado cada vez más joven.

Y la realidad es que, en demasiadas ocasiones, los centros se sienten solos ante situaciones de enorme gravedad y complejidad.

Los equipos directivos, orientadores y docentes están realizando un esfuerzo enorme, muchas veces sin recursos especializados suficientes, sin protocolos claros de acompañamiento y sin apoyo externo ágil y estable.

Además, los tiempos de respuesta de otros servicios son en muchos casos demasiado lentos para la urgencia de determinadas situaciones que se producen en los centros educativos.

Por ello, desde **CCOO** consideramos imprescindible avanzar hacia la creación de un servicio específico de asesoramiento y acompañamiento en salud mental infanto-juvenil vinculado al ámbito educativo, que pueda:

- Asesorar a los centros ante casos complejos.
- Acompañar a equipos directivos, orientación y profesorado.
- Mejorar la coordinación entre Educación, Sanidad y Servicios Sociales.
- Facilitar protocolos de intervención y seguimiento.
- Y actuar también desde la prevención y la formación.

No podemos seguir cargando exclusivamente sobre los centros educativos responsabilidades para las que muchas veces no cuentan ni con recursos suficientes ni con personal especializado.

La salud mental del alumnado se ha convertido en uno de los grandes retos educativos y sociales de nuestro tiempo, y la Administración debe empezar a responder con estructuras estables, especializadas y suficientes.

12. Ruego sobre el cumplimiento de la reducción horaria para mayores de 55 años

Y, sin olvidar una reivindicación histórica de esta organización sindical, queremos volver a insistir en la necesidad de avanzar hacia la reducción de horas lectivas para el profesorado mayor de 55 años sin reducción retributiva, una medida que desde **CCOO** seguimos considerando absolutamente necesaria tanto desde el punto de vista laboral como educativo.

Pero mientras esa reivindicación sigue pendiente, lo mínimo exigible es que la Administración cumpla los acuerdos que ya están firmados.

Por ello, desde **CCOO** exigimos el cumplimiento efectivo del acuerdo de reducción de dos horas complementarias para el profesorado mayor de 55 años.

No puede ser que acuerdos alcanzados en negociación sindical terminen convirtiéndose en compromisos incumplidos o permanentemente aplazados.

Estamos hablando de una medida razonable, asumible y necesaria para un colectivo docente que acumula décadas de experiencia, responsabilidad y desgaste profesional. Además, esta reducción no debe entenderse como un privilegio, sino como una medida de reconocimiento profesional, mejora de las condiciones laborales y prevención de riesgos psicosociales.

Por tanto, desde **CCOO** pedimos el cumplimiento inmediato del acuerdo de reducción de dos horas complementarias para mayores de 55 años.

13. Ruego sobre el cobro del verano del personal interino y la revisión urgente del Pacto de Interinos

“Igualmente, desde **CCOO** queremos volver a insistir en una reivindicación histórica de esta organización sindical: la recuperación del cobro del verano para el personal interino que haya trabajado al menos cinco meses y medio durante el curso escolar.

Ese sigue siendo nuestro objetivo final y no vamos a renunciar a él.

Pero mientras avanzamos hacia esa recuperación plena de derechos, consideramos imprescindible abordar de manera urgente una situación de enorme injusticia que se sigue produciendo curso tras curso y que genera una desigualdad absolutamente inaceptable entre trabajadores y trabajadoras que realizan exactamente el mismo trabajo.

No podemos admitir que haya docentes interinos que hayan trabajado más tiempo efectivo durante el curso y, sin embargo, no cobren julio y agosto simplemente porque han sufrido una interrupción contractual de unos días, muchas veces completamente ajena a su voluntad y derivada únicamente de cuestiones administrativas o de gestión de sustituciones.

La regulación actual, basada en exigir estar contratado de forma ininterrumpida hasta el 30 de junio, genera situaciones profundamente injustas y arbitrarias.

Porque la realidad es que hay docentes que han desempeñado las mismas funciones, con jornadas equivalentes y durante prácticamente el mismo tiempo, pero reciben un trato totalmente diferente únicamente por cómo se han formalizado sus nombramientos.

Desde **CCOO** llevamos tiempo planteando una solución clara, objetiva y razonable: establecer un criterio de cómputo máximo de 240 días trabajados durante el curso escolar para generar el derecho al cobro del verano.

Creemos que este sistema sería:

- Más justo.
- Más transparente.
- Más verificable.
- Y más respetuoso con el principio de igualdad.

Porque a igual trabajo, iguales derechos.

Además, esta reivindicación no es solo una cuestión sindical o laboral. Tiene también un claro respaldo jurídico basado:

- en el principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución,
- en la Directiva 1999/70/CE sobre personal temporal,
- y en distinta doctrina tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que vienen señalando que no pueden mantenerse diferencias de trato sin una justificación objetiva y razonable.

Por ello, desde **CCOO** urgimos nuevamente a la Administración a:

- Revisar de manera inmediata el Pacto de Interinos.
- Implantar un sistema objetivo basado en el cómputo real del tiempo trabajado.
- Y avanzar progresivamente hacia la recuperación plena del cobro del verano para el personal interino que haya trabajado cinco meses y medio durante el curso escolar.

Porque no podemos seguir manteniendo un sistema que penaliza precisamente a quienes sostienen buena parte del funcionamiento diario de nuestros centros educativos.

14. Sobre la equiparación salarial del profesorado de FP: basta de tacticismo judicial

“Desde la Federación de Enseñanza de **CCOO** Castilla-La Mancha queremos denunciar públicamente la estrategia de bloqueo y tacticismo judicial que está manteniendo la Consejería de Educación en el conflicto de la equiparación salarial del profesorado técnico de Formación Profesional.

CCOO ha vuelto a ganar una nueva sentencia en Albacete que reconoce el derecho de este colectivo a percibir la misma retribución que el resto del profesorado integrado en el mismo cuerpo docente.

Y ante esta nueva resolución judicial, la pregunta es clara:

¿Va a volver la Consejería a recurrir esta sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha únicamente para seguir retrasando la equiparación salarial del profesorado de FP?

Porque, una vez más, todo apunta a que la Administración vuelve a optar por recurrir no para resolver el conflicto ni aportar argumentos nuevos de fondo, sino sencillamente para dilatar el procedimiento y poder seguir alegando en otros procesos que las sentencias todavía no son firmes.

Desde **CCOO** queremos decir con claridad que este comportamiento resulta profundamente irresponsable e injusto.

La Administración está utilizando el recurso judicial como herramienta para ganar tiempo mientras mantiene una discriminación salarial que cada vez cuenta con más respaldo judicial en contra.

Y mientras tanto:

- se mantiene un agravio retributivo injustificado,
- se obliga al profesorado a acudir individualmente a los tribunales,
- y se prolonga artificialmente un conflicto que debería resolverse mediante negociación política y sindical.

Además, el mensaje que se traslada al profesorado es muy preocupante: que la Administración prefiere gastar recursos públicos en eternizar litigios antes que reconocer un derecho y corregir una desigualdad evidente.

Desde **CCOO** exigimos a la Consejería que abandone esta estrategia de desgaste judicial y abra de inmediato un proceso de negociación real que permita alcanzar una solución colectiva, estable y definitiva para todo el profesorado afectado.

Porque esto ya no va solo de sentencias.

Va de igualdad retributiva.

Va de dignidad profesional.

Y va también de respeto hacia quienes sostienen cada día la Formación Profesional pública en Castilla-La Mancha.

La Administración tiene ya suficientes señales judiciales encima de la mesa como para dejar de mirar hacia otro lado.

Lo responsable ahora no es seguir recurriendo.

Lo responsable es negociar y solucionar el problema.

15. Desarrollo urgente de medidas para centros de especial complejidad (“centros tensionados”)

Desde **CCOO** queremos volver a insistir en una cuestión que consideramos absolutamente prioritaria: la necesidad urgente de desarrollar medidas específicas para los denominados centros tensionados o de especial complejidad.

Valoramos positivamente que la Administración haya reconocido la necesidad de estudiar criterios para identificar oficialmente este tipo de centros y que se esté planteando una definición autonómica basada en factores como la matrícula sobrevenida, la concentración de alumnado vulnerable, el desconocimiento del idioma, la sobrecarga de orientación, la conflictividad, la falta de espacios o la presión organizativa y social que soportan determinados centros educativos.

Pero desde **CCOO** queremos decir con claridad que ese trabajo técnico debe comenzar ya y que no puede convertirse en una excusa para retrasar soluciones urgentes. Porque hay centros donde la situación ya es límite.

Estamos hablando de zonas como La Sagra, el Corredor del Henares, Ocaña, Torrijos y Escalona, Hellín, Caudete, así como municipios como El Casar o Yunquera, donde la matrícula sobrevenida alcanza en algunos casos hasta un 30% anual. Son centros que afrontan incorporaciones constantes de alumnado durante todo el curso, muchas veces

con importantes dificultades idiomáticas y sociales, sin que existan recursos suficientes para responder adecuadamente a esa realidad.

En algunos de estos centros se están produciendo situaciones enormemente complejas: aulas donde la gran mayoría del alumnado presenta dificultades para comprender la lengua vehicular, llegadas continuas de alumnado extranjero sin recursos lingüísticos estables, sobrecarga extrema de los equipos de orientación, incremento de protocolos de prevención de conductas autolíticas, falta de apoyos suficientes en Educación Infantil y utilización de espacios no reglamentarios (almacenes, salas de especialistas o archivos) para poder impartir clase.

A ello se suma la falta de personal administrativo y laboral. Hay centros donde las familias ni siquiera pueden realizar adecuadamente determinados trámites administrativos por barreras idiomáticas o por dificultades relacionadas con la digitalización, mientras los equipos directivos y administrativos intentan sostener esta situación completamente desbordados. Faltan administrativos, ordenanzas, ATEs, personal de limpieza y, en algunos casos, incluso perfiles específicos de apoyo y mediación.

Desde **CCOO** queremos dejar claro que estos centros necesitan recursos extraordinarios y respuestas extraordinarias. No basta con estudiar la situación; hay que actuar ya.

Por ello, defendemos medidas concretas e inmediatas como la reducción de ratios hasta 20 alumnos en estos centros o, alternativamente, la creación de unidades adicionales desde el inicio de curso para evitar desdobles improvisados a mitad de año. También consideramos urgente la creación de aulas lingüísticas de transición, la incorporación de figuras de traducción y mediación con perfil profesional y educativo, así como el refuerzo inmediato de PSC, orientación educativa y personal laboral y administrativo.

Además, creemos importante incluso revisar la propia denominación de “centro tensionado” para evitar estigmatizaciones y trasladar una visión centrada en la necesidad de apoyo y recursos, no en etiquetar negativamente a los centros.

Desde **CCOO** defendemos claramente una doble vía: iniciar de forma inmediata el estudio técnico y la definición autonómica de criterios objetivos, pero aplicar al mismo tiempo medidas urgentes en aquellos centros donde la situación está perfectamente identificada y no admite más demora.

Porque no podemos permitir que mientras se debate un documento marco haya centros funcionando al borde del colapso organizativo y educativo. La educación pública necesita planificación, sí, pero también necesita capacidad de reacción inmediata ante realidades que ya están encima de la mesa.

16. Reiteración sobre la situación del profesorado de AEPA y el vacío normativo en los procesos de adscripción

Queremos reiterar nuevamente una cuestión que desde **CCOO** consideramos especialmente grave y que sigue sin resolverse: la situación que se produce cuando se recorta una AEPA.

Cada vez que desaparece o se reduce una AEPA se generan desplazamientos de profesorado con destino definitivo, pero la normativa sigue sin contemplar mecanismos de adscripción equivalentes a los que sí existen, por ejemplo, en los CRA.

Y esto genera una situación profundamente injusta.

Porque estamos hablando de profesorado que pertenece orgánica y funcionalmente a una estructura educativa claramente vinculada al CEPA de referencia, con dependencia administrativa, organizativa y pedagógica evidente. Sin embargo, cuando se producen estos recortes, ese profesorado no puede adscribirse de manera lógica al centro cabecera y se le obliga a acudir a actos públicos y competir por plazas como si ese vínculo no existiera.

Desde **CCOO** consideramos que este vacío normativo es absolutamente injustificable y profundamente lesivo para los derechos del profesorado afectado.

No tiene sentido reconocer la dependencia funcional y organizativa entre CEPA y AEPA para el funcionamiento ordinario, pero ignorarla completamente cuando llegan los recortes y las consecuencias laborales.

Por ello, reiteramos la necesidad urgente de abordar una modificación normativa que permita mecanismos de adscripción claros, objetivos y garantistas para este profesorado, evitando situaciones de inseguridad, desplazamientos innecesarios y pérdida de estabilidad laboral derivadas únicamente de una falta de regulación adecuada.

17. Ampliación de la oferta formativa del CRFP para los cuerpos de enseñanzas de régimen especial

Desde **CCOO** queremos trasladar la necesidad de ampliar la oferta formativa del Centro Regional de Formación del Profesorado (CRFP) en horario de mañana, especialmente para los cuerpos docentes de enseñanzas de régimen especial, que actualmente encuentran importantes dificultades para acceder a la formación permanente en condiciones de igualdad respecto a otros colectivos docentes.

Profesionales de Escuelas Oficiales de Idiomas, Conservatorios, Escuelas de Arte y otras enseñanzas de régimen especial señalan que buena parte de la oferta formativa se concentra en franjas horarias incompatibles con sus horarios lectivos o con las peculiaridades organizativas de sus centros, lo que limita notablemente sus posibilidades reales de participación.

En muchos casos, la única alternativa para acceder a determinadas actividades formativas pasa por solicitar permisos de formación, con las dificultades organizativas y administrativas que ello conlleva. Desde **CCOO** consideramos necesario diversificar horarios y modalidades de formación, incorporando una oferta suficiente en horario de mañana que facilite el acceso efectivo a la actualización profesional y garantice la igualdad de oportunidades para todos los cuerpos docentes.

La formación permanente constituye un derecho y una necesidad profesional, por lo que su diseño debe tener en cuenta las características específicas de todos los sectores educativos y no generar situaciones de desigualdad en el acceso.

18. Transparencia y acceso a los ejercicios de oposiciones docentes

Desde **CCOO** solicitamos que se facilite el acceso a los ejercicios de las pruebas prácticas y casos prácticos utilizados en los procesos selectivos docentes, una vez finalizadas las convocatorias.

La publicidad y transparencia de los ejercicios realizados contribuye a reforzar la objetividad y confianza en los procedimientos selectivos, al tiempo que permite a futuras personas aspirantes conocer mejor el nivel de exigencia, la orientación de las pruebas y los criterios que se vienen aplicando en cada especialidad.



enseñanza

*MESA SECTORIAL
PDNU 1 de junio de 2026*

Además, la disponibilidad de estos materiales constituye una herramienta formativa de gran utilidad para quienes preparan futuros procesos selectivos y favorece una mayor igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública docente.

Desde **CCOO** entendemos que facilitar el acceso a estos ejercicios, respetando siempre las garantías legales y organizativas correspondientes, supondría un avance importante en materia de transparencia, seguridad jurídica y calidad de los procedimientos selectivos.