

INFORME **CCOO****MESA SECTORIAL ORDINARIA PDNU 25/02/2026****ORDEN DEL DÍA**

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 7 de noviembre, 19 de noviembre, 1 de diciembre y 19 de diciembre de 2025.

2º Borrador de la Orden de la consejería de educación, cultura y deportes, por la que se modifica la orden de 23/12/2014, por la que se regula la gratificación extraordinaria para el personal docente designado como miembro de tribunales y comisiones de pruebas y como coordinador del plan de acción para el empleo juvenil.

3º Ruegos y preguntas.

***Asistentes:** Representantes de la Consejería de Educación y de las Organizaciones Sindicales.*

*Por **CCOO**: Goyo Muro.*

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 7 de noviembre, 19 de noviembre, 1 de diciembre y 19 de diciembre de 2025.

Se aprueban por unanimidad.

2º Borrador de la Orden de la consejería de educación, cultura y deportes, por la que se modifica la orden de 23/12/2014, por la que se regula la gratificación extraordinaria para el personal docente designado como miembro de tribunales y comisiones de pruebas y como coordinador del plan de acción para el empleo juvenil.

*El Director General de Formación Profesional informa de que este es el **segundo curso académico en el que se implanta la oferta integrada de Formación Profesional**, que incluye **certificados profesionales y grados A, B y C**, en el marco de un convenio suscrito con la Consejería de Empleo.*

Para hacer posible su desarrollo en el ámbito educativo, se elaboraron instrucciones específicas que permitieran que Educación pudiera asumir esta oferta. Hasta ahora, la gestión dependía del

sistema de control y auditoría de Empleo (FOCO), un procedimiento calificado como tedioso, aunque garantista en cuanto a la fiscalización del gasto público.

*Actualmente, la oferta está integrada en el sistema educativo, si bien se está trabajando para que el sistema de gestión pase a realizarse a través de **Delphos**, con el objetivo de simplificar y adaptar los procedimientos administrativos. Asimismo, se pretende coordinar que la subvención llegue directamente a los centros educativos.*

En cuanto a la compensación económica del profesorado, la normativa prevé un pago adicional, calculado en función del número de horas impartidas, que se abona mediante nómina ordinaria.

Estos certificados tienen una configuración anual dentro del curso académico y contemplan compensaciones económicas no solo para el profesorado, sino también para el tutor o tutora de prácticas, la coordinación y los equipos directivos. Esta regulación quedará recogida en la correspondiente orden normativa.

*Según se indica, la financiación destinada a esta oferta asciende a **cuatro millones de euros**, cantidad que ha revertido en los centros educativos y que ha resultado especialmente útil para el alquiler y cesión de equipamientos.*

*Propone hacer una **mesa técnica** de cómo se está implantando la **FP dual en CLM** como hemos viniendo solicitando **CCOO** en mesas anteriores.*

CCOO expresamos que desde la aprobación de la Orden que regula las gratificaciones extraordinarias, el sistema ha experimentado una evolución principalmente expansiva en cuanto a los supuestos incluidos, pero con una actualización económica limitada y sin una revisión estructural que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo.

La norma inicial configuró el sistema de gratificaciones por participación en tribunales y comisiones de pruebas (ESO, Bachillerato, FP, acceso a ciclos, certificaciones, Baccalauréat) así como la coordinación del Plan de Acción para el Empleo Juvenil, estableciendo unas cuantías que durante años permanecieron prácticamente inalteradas.

Posteriormente se fueron incorporando nuevos supuestos gratificables —como tribunales de certificación o nuevas modalidades de pruebas— ampliando el ámbito de aplicación sin una revisión proporcional de las cuantías.

Es cierto que se produjeron actualizaciones parciales de importes en distintos momentos y que las cuantías actualmente vigentes aparecen recogidas en el Anexo IX publicado dentro de la Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2025, en el DOCM de 17 de julio de 2025 (Año XLIV, Núm. 136).

Sin embargo, dichas actualizaciones no han supuesto una revisión estructural ni han alcanzado la evolución acumulada del IPC, por lo que el sistema continúa presentando un desfase retributivo significativo.

El borrador actual introduce una mejora relevante al reconocer por primera vez la dedicación en la oferta integrada de Formación Profesional (grados A, B y C), estableciendo un módulo de 40 euros por hora cuando la actividad se realice fuera de la jornada laboral. Esta incorporación es positiva y responde a una realidad organizativa que exigía reconocimiento económico, pero la vemos insuficiente.

No obstante, el borrador no contempla actualización alguna de las cuantías correspondientes a tribunales y comisiones ya existentes; mantiene inalterados los topes máximos por asistencia; no revisa los módulos variables por examen en FP y acceso a ciclos; no actualiza el complemento vinculado al empleo juvenil; y tampoco introduce un mecanismo automático de revisión periódica que evite nuevas congelaciones prolongadas.

En términos económicos estructurales, el sistema continúa sin una actualización acorde al incremento del coste de la vida, pese al aumento de la carga burocrática, la complejidad organizativa y la responsabilidad técnica de los procesos evaluadores.

En consecuencia, desde CCOO consideramos imprescindible:

Proceder a una actualización real de las cuantías por asistencia en tribunales y comisiones, conforme al IPC acumulado desde la última revisión efectiva.

Revisar los topes máximos de sesiones, que no reflejan la carga real de corrección, deliberación y elaboración de actas.

Actualizar los módulos variables por examen en FP y acceso a ciclos, claramente desfasados.

Revisar la compensación vinculada a la coordinación del empleo juvenil.

Incorporar un mecanismo automático de actualización periódica que impida nuevas pérdidas de poder adquisitivo.

La ampliación de supuestos gratificables es positiva, pero sin una revisión retributiva estructural el sistema pierde capacidad de reconocimiento profesional y puede generar desmotivación en quienes sostienen procesos evaluadores de alta responsabilidad.

En lo que se refiere al articulado se debe indicar que en el **artículo 3** del borrador se aprecia una **errata**, ya que mantiene una referencia a **cursos académicos pasados** ("2013-2014 y 2014-2015") que no resulta coherente en una modificación vigente en la actualidad. En concreto, el texto indica:

"A los profesores coordinadores del Plan de Acción para el empleo Juvenil, el abono se realizará al finalizar cada curso académico 2013-2014 y 2014-2015, respectivamente, previa propuesta de la dirección del centro y comunicado final de la labor realizada."

Esta formulación debería **corregirse**, eliminando la mención a esos cursos concretos y sustituyéndola por una referencia **general al curso académico correspondiente**.

Antes de pasar a Ruegos y Preguntas el DGRRHH nos indica en relación con la organización de la primera prueba de oposiciones que se tenía previsto realizar en la Universidad lo siguiente: La Universidad de Guadalajara no dispone de espacios climatizados adecuados para la celebración de las pruebas. En el caso de Toledo, la Universidad solo puede acoger aproximadamente a 2.700 participantes. Para completar aforo sería necesario utilizar otras facultades ubicadas en el casco histórico, lo que generaría importantes dificultades de acceso y aparcamiento.

Por lo que la primera prueba no se va a realizar en espacios habilitados por la Universidad. Además, nos indica la situación de climatización de los centros educativos en algunas provincias:

- *En **Ciudad Real**, los centros educativos previstos sí cuentan con climatización.*
- *En **Albacete**, actualmente hay 32 aulas climatizadas que serían insuficientes.*

Manifiesta la intención por parte de la administración de incrementar la financiación y agilizar los trámites necesarios para mejorar esta situación y que se cuente con la climatización adecuada en el primer día de la oposición.

3º Ruegos y preguntas.

- 1.** Desde **CCOO** queremos trasladar nuestra preocupación ante la no publicación del **listado de baremo provisional del Concurso General de Traslados del cuerpo 595.**

Nos resulta especialmente grave que, a diferencia de lo ocurrido en otros cuerpos docentes, el profesorado afectado no haya tenido posibilidad de conocer su baremación provisional ni, por tanto, de ejercer su derecho a reclamación.

Esta situación genera una evidente **indefensión**, al impedir el ejercicio del derecho de audiencia y de alegaciones recogido en la Ley 39/2015, además de romper el principio de igualdad de trato respecto al resto de participantes en el procedimiento. Por todo ello, **rogamos que se subsane de manera inmediata esta omisión**, procediendo a:

- La publicación del baremo provisional del cuerpo 595.
- La apertura del correspondiente plazo de reclamaciones.

- La garantía de que no se avance en la tramitación del concurso sin haber respetado este trámite esencial.

Entendemos que se trata de una cuestión de garantías básicas del procedimiento y de respeto a los derechos del profesorado afectado.

2. Desde **CCOO** solicitamos que la Consejería de Educación regule y contemple expresamente la **gratificación por la realización de actividades extracurriculares** (viajes, intercambios, salidas culturales, actividades con pernocta, participación en fines de semana o fuera del horario lectivo), cuando estas supongan ampliación efectiva de la jornada ordinaria del profesorado.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece que: Las gratificaciones retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Las actividades extracurriculares que:

- Se desarrollan fuera del horario lectivo,
- Implican ampliación real de jornada,
- Conllevan pernocta o disponibilidad continuada,
- Suponen responsabilidad civil y disciplinaria añadida,

constituyen objetivamente servicio extraordinario, por lo que deben ser objeto de compensación económica o, subsidiariamente, compensación horaria real y efectiva. No puede producirse una ampliación de jornada sin reconocimiento ni retribución, pues ello supondría una vulneración del principio de legalidad retributiva y una alteración unilateral de las condiciones de trabajo.

En Castilla-La Mancha, si bien las Órdenes de ejecución presupuestaria contemplan el Anexo IX de gratificaciones extraordinarias, no existe una regulación clara y específica que reconozca estas actividades docentes como susceptibles de gratificación.

Esta ausencia normativa está generando:

- Desigualdad entre centros.
- Inseguridad jurídica.
- Sobrecarga laboral no reconocida.

- Dependencia de la voluntariedad del profesorado.

Porque las actividades extracurriculares:

- Aumentan la jornada real.
- Incrementan la carga emocional y de responsabilidad.
- Generan disponibilidad permanente.
- Suponen riesgos jurídicos y de prevención.
- Inciden especialmente en la conciliación.

Desde una perspectiva sindical de clase y feminista, no es aceptable que el sostenimiento del sistema educativo dependa de trabajo extraordinario no compensado, muchas veces asumido de manera invisible.

CCOO solicitamos que se **reconozca expresamente que las actividades extracurriculares fuera de la jornada ordinaria constituyen servicios extraordinarios** y, por tanto, que se regule su compensación mediante:

- **Gratificación económica específica.**
- **compensación horaria real equivalente.**

Y que se incluya esta previsión de forma expresa en la normativa autonómica retributiva estableciendo, de esta manera, criterios homogéneos para todos los centros educativos y siempre con una garantía presupuestaria suficiente.

3. Medidas organizativas para garantizar la continuidad docente en Educación Infantil ante situaciones de permisos y bajas fraccionadas

CCOO considera necesario abordar una situación que se está produciendo en distintos centros educativos: la reiteración de cambios de profesorado en aulas de Educación Infantil como consecuencia de permisos de maternidad/paternidad, lactancia acumulada, reincorporaciones parciales o bajas fraccionadas.

Estas situaciones, plenamente legítimas y amparadas por la normativa de conciliación y protección social, generan sin embargo un efecto no deseado en la etapa de Educación Infantil (3-6 años), donde la figura docente constituye no solo una referencia pedagógica, sino también emocional y afectiva.

El marco actual de gestión de bolsas provoca que, en cada reincorporación o nueva baja, se cese al personal sustituto y se proceda a un nuevo nombramiento, impidiendo la

continuidad de la misma persona en el aula incluso cuando se trata de un proceso único y previsible en el tiempo (permiso maternal completo con sus fases asociadas).

CCOO entiende que es posible estudiar fórmulas organizativas que, sin vulnerar derechos laborales ni alterar el orden de bolsas, permitan minimizar el impacto en el alumnado más vulnerable.

El objetivo deseado es garantizar la mayor estabilidad docente posible en aulas de Educación Infantil cuando concurren situaciones previsibles y encadenadas de permisos maternales/paternales o bajas fraccionadas, ponderando el interés superior del menor junto con los principios administrativos vigentes.

CCOO proponemos que se estudie la incorporación de un **criterio específico para Educación Infantil** que contemple:

1. Unidad de proceso de permiso

Que los permisos de maternidad/paternidad, lactancia acumulada, reincorporaciones parciales y situaciones asociadas se consideren, a efectos organizativos, como un único proceso continuado cuando exista previsión temporal.

2. Mantenimiento del nombramiento del personal sustituto

Que, en estos casos concretos y debidamente justificados:

- La persona sustituta pueda mantener su nombramiento durante todo el periodo global del proceso.
- En los periodos de reincorporación parcial o temporal de la titular, la persona sustituta permanezca contratada desempeñando funciones de apoyo educativo en el mismo centro.

3. Limitación objetiva del ámbito de aplicación

- Exclusivamente para la etapa de Educación Infantil (3-6 años).
- Solo en casos de permisos protegidos legalmente y previsibles.
- Sin alteración del orden de bolsas ni generación de perjuicio a terceros aspirantes.

4. Evaluación piloto

Que, si fuera necesario, se estudie su implantación inicial como experiencia piloto evaluable en una provincia.

En Educación Infantil, la estabilidad del vínculo entre el docente y el alumnado constituye un elemento estructural del propio proceso educativo, ya que en esta etapa la referencia adulta cumple una función no solo pedagógica, sino también emocional y afectiva. La reiteración de cambios de profesorado puede generar inseguridad, desregulación emocional y retrocesos en la dinámica del aula, afectando al desarrollo integral del grupo. La medida propuesta no cuestiona ni limita en ningún caso los derechos de conciliación del profesorado; al contrario, los protege, evitando que estos derechos se enfrenten artificialmente al interés del alumnado. Asimismo, desde una perspectiva de salud laboral y organizativa, contribuiría a reducir tensiones innecesarias en los equipos docentes y a mejorar el clima de centro.

Por otro lado, la propuesta no requiere modificar derechos individuales reconocidos en normativa, sino estudiar ajustes organizativos dentro del margen competencial autonómico en materia de gestión de personal y organización de sustituciones.

CCOO consideramos que la defensa simultánea de: los derechos laborales del profesorado, la conciliación y el interés superior del menor no son objetivos contrapuestos, sino complementarios.

Por ello, solicitamos que esta cuestión sea estudiada para su análisis y valoración, con el fin de explorar soluciones equilibradas que refuercen la calidad del servicio público educativo en las etapas más sensibles.

4. Reconocimiento y abono íntegro del complemento de Jefatura de Departamento en casos de jornada parcial

CCOO vuelve a trasladar la problemática persistente relativa a la denegación del abono íntegro del complemento específico de Jefatura de Departamento cuando la persona que desempeña dicha responsabilidad se encuentra en régimen de jornada parcial.

En la actualidad, la Administración sigue procediendo a minorar proporcionalmente el complemento retributivo en función del porcentaje de jornada, pese a que las funciones inherentes a la jefatura no se reducen en la misma proporción que la carga lectiva y pese a las sentencias ganadas por nuestro sindicato.

La Jefatura de Departamento constituye una responsabilidad funcional vinculada al ejercicio de tareas de coordinación, planificación, liderazgo pedagógico, elaboración de programaciones, gestión de materiales, representación en órganos colegiados...

Estas funciones:

- No se ejercen de forma proporcional a la jornada lectiva.
- No se reducen estructuralmente por el hecho de tener jornada parcial.
- Exigen la misma responsabilidad jurídica y organizativa.

La reducción automática del complemento:

- Genera una penalización económica por el ejercicio de un cargo.
- Desincentiva la asunción de responsabilidades por parte de docentes con jornada parcial.
- Impacta de forma indirecta y mayoritaria en mujeres, al ser quienes estadísticamente solicitan en mayor medida reducciones de jornada por conciliación, lo que puede constituir un efecto de discriminación indirecta por razón de género.

El complemento de jefatura está vinculado al desempeño de una función específica y no exclusivamente al número de horas lectivas impartidas.

Cuando la responsabilidad y las funciones se ejercen plenamente, el complemento debe reconocerse en su integridad, ya que:

- No existe una minoración real de la responsabilidad.
- No se produce una redistribución proporcional de las tareas a otra persona.
- Se mantiene la exigencia completa del cargo.

La reducción proporcional del complemento no responde a una reducción proporcional de funciones, sino a una aplicación automática de criterios retributivos no ajustados a la realidad funcional.

CCOO volvemos a proponer el abono íntegro del complemento de Jefatura de Departamento cuando la persona designada ejerza efectivamente la totalidad de las funciones del cargo, con independencia de su porcentaje de jornada.

No es coherente exigir la responsabilidad completa de una jefatura y abonar una retribución parcial.

CCOO solicita la revisión del criterio o instrucción administrativa que actualmente aplica la reducción proporcional del complemento, con el fin de adecuarlo a la realidad efectiva de las funciones desempeñadas y garantizar plenamente el principio de igualdad, la corresponsabilidad y el reconocimiento justo de las responsabilidades asumidas.

5. Consolidación del complemento específico de equipos directivos y revisión de la orden reguladora.

En la normativa vigente, la consolidación del complemento específico derivado del ejercicio de cargos directivos se reconoce, con carácter general, únicamente a la dirección del centro, dejando fuera al resto de miembros del equipo directivo (jefaturas de estudios, secretarías u otros cargos equivalentes).

Esta situación genera una desigualdad interna dentro del propio equipo directivo, pese a que la responsabilidad, la carga de trabajo, la disponibilidad horaria y la exposición jurídica y administrativa recaen de forma colegiada sobre todos sus miembros.

Además, se constata una creciente dificultad para conformar equipos directivos en numerosos centros, especialmente en aquellos de mayor complejidad organizativa o situados en contextos socialmente desfavorecidos.

El equipo directivo no es una estructura jerárquica unipersonal, sino un órgano colegiado de gobierno y coordinación pedagógica. Las responsabilidades de planificación, organización, gestión económica, coordinación docente, atención a familias, relación con la administración e implementación de programas institucionales se distribuyen entre todos sus miembros.

Limitar la consolidación del complemento únicamente a la figura de la dirección:

- Desincentiva la asunción de responsabilidades por parte del profesorado.
- Genera un desequilibrio en el reconocimiento profesional dentro del equipo.
- No refleja la realidad del trabajo compartido.
- Dificulta la renovación y estabilidad de los equipos directivos.

Desde la perspectiva sindical de **CCOO**, la mejora de las condiciones de los equipos directivos es una condición necesaria para fortalecer la calidad del servicio público educativo.

CCOO solicitamos:

1. La revisión de la orden de complemento específico de dirección.
2. El establecimiento de un sistema de consolidación proporcional y progresivo tras un período determinado de ejercicio efectivo del cargo, en términos similares a los reconocidos para la dirección.
3. La actualización de las cuantías del complemento específico, teniendo en cuenta:
 - El incremento de la carga burocrática y normativa.

- La complejidad organizativa creciente de los centros.
- El aumento de responsabilidades en materia de convivencia, inclusión, digitalización y coordinación institucional.

4. La revisión integral del régimen de dedicación horaria de los equipos directivos, asegurando que la reducción lectiva sea coherente con el volumen real de tareas.

6. Solicitud de convocatoria de mesa técnica de Escuelas Oficiales de Idiomas

Desde **CCOO** volvemos a solicitar la convocatoria de una **Mesa Técnica específica para las Escuelas Oficiales de Idiomas (EOIs)**, ante la necesidad de abordar de manera monográfica la situación actual de estas enseñanzas y las condiciones laborales y organizativas de su profesorado.

Las EOIs presentan una realidad diferenciada dentro del sistema educativo que requiere un tratamiento específico, tanto en lo referido a organización académica como a plantillas, horarios, oferta educativa, modalidades semipresenciales, pruebas de certificación y condiciones de trabajo del profesorado que es necesario abordar de forma inminente.

7. Orientadores con ámbito de actuación

Desde **CCOO** solicitamos la revisión y mejora urgente de las condiciones laborales de los orientadores y orientadoras educativas adscritos por ámbito a varios centros en Castilla-La Mancha, así como la revisión del acuerdo de itinerancias actualmente vigente. En Castilla-La Mancha, los orientadores y orientadoras educativas se adscriben por ámbitos territoriales que abarcan varios centros, lo que implica desplazamientos continuos entre localidades y centros educativos.

Este modelo organizativo está generando:

- Fragmentación del tiempo de trabajo, al repartirse el horario entre varios centros sin atender a la carga real de necesidades.
- Reducción del tiempo efectivo de intervención directa con el alumnado.
- Sobrecarga administrativa derivada de la participación en reuniones, elaboración de informes y presencia en órganos colegiados en cada centro.
- Desigualdad respecto a otros profesionales itinerantes cuyas condiciones de compensación están mejor reguladas.

En la práctica, esta estructura convierte a los orientadores en profesionales itinerantes sin reconocimiento real del tiempo de desplazamiento, con tiempos muertos no computados y una disponibilidad que excede lo razonable.

Esta situación no solo afecta a las condiciones laborales del profesorado de orientación, sino también al alumnado y a los centros:

- Menor presencia real en los centros.
- Limitación de la prevención y la intervención temprana.
- Atención reactiva en lugar de preventiva.
- Dificultad para desarrollar proyectos de centro estables.
- Menor coordinación con servicios externos (salud mental, servicios sociales, entidades locales).

La orientación educativa es un pilar esencial para la inclusión, la convivencia y la equidad. Sin condiciones adecuadas, ese pilar se debilita.

Por otra parte, desde **CCOO** denunciaremos que el acuerdo de itinerancias no se está cumpliendo de manera adecuada en la provincia de Guadalajara, lo que agrava la precariedad organizativa y la desigualdad en la aplicación de las condiciones reconocidas.

Por ello, entendemos que este es un momento oportuno para:

- Revisar el acuerdo vigente.
- Corregir los incumplimientos detectados.
- Incluir expresamente la mejora de las condiciones de itinerancia de los orientadores y orientadoras.

Desde **CCOO** no podemos aceptar:

- Que la movilidad estructural se convierta en precariedad.
- Que la inclusión educativa se sostenga sobre sobrecarga invisible.
- Que existan desigualdades entre profesionales itinerantes.
- Que no se respete un acuerdo ya firmado.

Mejorar las condiciones de los orientadores no es solo una cuestión laboral, es una inversión directa en inclusión, bienestar emocional y éxito educativo.

Por todo ello, **CCOO** solicitamos:

1. La revisión inmediata del acuerdo de itinerancias.

2. La comprobación y corrección de los incumplimientos detectados en la provincia de Guadalajara.
3. El reconocimiento efectivo del tiempo de desplazamiento dentro del horario laboral.
4. La mejora de las compensaciones por itinerancia.
5. La reducción del número de centros asignados cuando la carga lo justifique.
6. La incorporación de esta mejora como medida prioritaria en el calendario de negociación.

8. Complemento de educación especial para aulas tea y de ed. especial en centros ordinarios

Desde **CCOO** solicitamos que la Consejería de Educación proceda a reconocer y abonar el **complemento específico de Educación Especial** al profesorado que desempeña su labor en:

- Aulas TEA ubicadas en centros ordinarios.
- Aulas o unidades de Educación Especial integradas en centros ordinarios.

El profesorado que trabaja en estas aulas asume funciones y responsabilidades equiparables a las del personal docente destinado en centros específicos de Educación Especial, desarrollando su labor con:

- Atención directa a alumnado con necesidades educativas especiales graves o permanentes.
- Alta carga emocional y exigencia profesional.
- Coordinación constante con equipos de orientación, servicios sanitarios y sociales.
- Relación intensiva con familias.
- Elevado nivel de especialización pedagógica.
- Adaptaciones curriculares significativas y permanentes.

Las condiciones objetivas del puesto no difieren en complejidad, responsabilidad ni dedicación respecto a las de los centros específicos.

En la actualidad, este profesorado no percibe el complemento específico de Educación Especial, generándose un agravio comparativo injustificado en términos de:

- Igualdad retributiva por funciones equivalentes.

- Principio de equidad interna en la Administración.
- Coherencia con el modelo de inclusión educativa que la propia Administración promueve.

Si el sistema educativo apuesta por la escolarización del alumnado con TEA y otras NEE en centros ordinarios, esa apuesta debe ir acompañada de recursos y reconocimiento profesional, también en el plano retributivo.

No resulta coherente que la misma tarea —educación especializada de alumnado con necesidades educativas especiales— tenga un reconocimiento económico distinto según el tipo de centro donde se desempeña.

El Estatuto Básico del Empleado Público establece que los complementos específicos deben responder, entre otros factores, a:

- La dificultad técnica.
- La dedicación especial.
- La responsabilidad.
- Las condiciones particulares del puesto.

Las aulas TEA y las unidades de Educación Especial en centros ordinarios cumplen claramente estos criterios, por lo que el mantenimiento de la diferencia retributiva carece de justificación objetiva.

Desde **CCOO** no podemos aceptar que:

- Se invisibilice la sobrecarga profesional.
- Se sostenga la inclusión a costa del esfuerzo no reconocido del profesorado.
- Se generen desigualdades retributivas estructurales en puestos altamente feminizados.

La inclusión real requiere coherencia presupuestaria y dignificación profesional.

Por todo ello, **CCOO** solicitamos:

1. El reconocimiento del complemento específico de Educación Especial al profesorado que desempeña su labor en aulas TEA y unidades de Educación Especial en centros ordinarios.
2. La modificación normativa necesaria para garantizar este reconocimiento con carácter estructural.
3. La aplicación homogénea en todos los centros educativos de Castilla-La Mancha.
4. La inclusión de esta cuestión en el calendario inmediato de negociación.

9. Situación del profesorado interino del cuerpo a extinguir de PTFP sin titulación de grado

Desde **CCOO** queremos trasladar nuevamente a la Administración la preocupación existente en relación con el reducido grupo de profesorado interino del cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional que, al no disponer de titulación universitaria de grado, no puede integrarse en el cuerpo A1 y está recibiendo requerimientos que pueden suponer su exclusión de las bolsas de trabajo para el curso 2026-2027.

Se trata de un número muy reducido de personas en Castilla-La Mancha, con una amplia trayectoria docente en el sistema público, que han desempeñado funciones docentes durante años con plena responsabilidad y sin que exista cuestionamiento alguno sobre su competencia profesional. Además, se encuentran en la fase final de su vida laboral, a escasos años de la jubilación.

La aplicación estricta del requisito académico sobrevenido, derivado del proceso de integración regulado por el Real Decreto 800/2022, está generando una situación de especial vulnerabilidad para este colectivo, sin que concurra perjuicio organizativo alguno para el sistema educativo.

Cabe recordar que en el presente curso no existe proceso de oposición ni rebaremación en sus especialidades, por lo que la permanencia en bolsa de estas personas no supone desplazamiento de terceros ni alteración del orden existente.

Asimismo, debemos señalar que en otros territorios del Estado se han adoptado criterios transitorios o interpretaciones flexibles para evitar la expulsión inmediata de este profesorado en situaciones similares. Es el caso del País Vasco, donde la Administración educativa ha articulado soluciones que han permitido mantener en bolsas o garantizar la continuidad de profesionales con larga trayectoria mientras se resolvía el encaje normativo derivado del proceso de integración.

En anteriores Mesas Sectoriales la Administración manifestó que, llegado el momento, se estudiaría una solución para este colectivo. Entendemos que ese momento es ahora. Por todo ello, **CCOO SOLICITA**

Que la Consejería adopte de manera urgente una **medida transitoria y excepcional** que permita:

1. La permanencia en las bolsas de trabajo del profesorado interino afectado hasta su jubilación o, al menos, hasta la próxima convocatoria de concurso-oposición de su especialidad.
2. La suspensión temporal de los efectos excluyentes derivados del requerimiento de acreditación de titulación en aquellos casos debidamente identificados y con larga trayectoria de servicio.
3. La apertura de una mesa técnica específica para estudiar la viabilidad jurídica y administrativa de un procedimiento de reconocimiento u homologación competencial que permita valorar la experiencia profesional acumulada y se nombren PTFP a extinguir.

Consideramos que existen márgenes de actuación dentro del principio de proporcionalidad, confianza legítima y protección de derechos consolidados, que deben guiar la interpretación y aplicación de la norma en situaciones excepcionales como la presente.

10. Garantía efectiva del derecho a la desconexión digital en el uso de EducamosCLM.

Los docentes de la enseñanza pública de Castilla-La Mancha reciben comunicaciones a través de la plataforma **EducamosCLM** durante las 24 horas del día, al tratarse de un entorno accesible para familias, alumnado, equipos directivos y la propia Administración.

Esta situación genera:

- Disponibilidad digital permanente.
Expectativa implícita de respuesta.
- Interrupción de descansos, fines de semana, vacaciones y bajas médicas.
- Riesgos psicosociales derivados de hiperconectividad.
- Dilución real del derecho a la desconexión digital.

Pese a haberse solicitado que las comunicaciones se limiten al horario laboral, la práctica continúa produciéndose sin regulación técnica efectiva.

La situación descrita no es una cuestión organizativa menor, sino una obligación jurídica clara:

- **Art. 88 LOPDGDD** → Derecho a la desconexión digital.
- **Art. 25 RGPD** → Protección de datos desde el diseño y por defecto.
- **Art. 32 RGPD** → Medidas técnicas y organizativas apropiadas.
- **Art. 5 RGPD** → Principios de minimización, proporcionalidad y confidencialidad.
- **EBEP** → Derecho a la intimidad y a la protección frente al uso de medios digitales.

La Administración, como responsable del tratamiento y gestora de la plataforma, no puede limitarse a recomendaciones, sino que debe implantar medidas técnicas verificables que garanticen el derecho.

La doctrina reiterada de la AEPD indica que:

- El diseño de la plataforma es responsabilidad del responsable del tratamiento.
- No basta con instrucciones internas si no existen medidas técnicas reales.
- Deben adoptarse configuraciones “por defecto” que minimicen impactos.

Actualmente:

- No existen limitaciones horarias de envío o recepción.
- No hay sistema de retención/cola fuera de horario.
- No existe política clara de tiempos de respuesta.
- No hay configuración de “silencio digital”.
- No se ha acreditado análisis de riesgos específico.
- No se ha negociado una política de uso con la representación sindical.

El resultado práctico es que el derecho a la desconexión es meramente declarativo y no operativo.

CCOO proponemos la implantación obligatoria de las siguientes medidas técnicas y organizativas:

A) Medidas técnicas en la plataforma EducamosCLM

1. **Bloqueo de entrega de comunicaciones fuera del horario laboral**, con sistema de cola automática.
2. Activación de **modo silencio digital por defecto** en fines de semana, festivos y vacaciones.
3. Configuración de **envío programado obligatorio** para comunicaciones institucionales.
4. Creación de perfiles diferenciados por roles con limitación horaria.
5. Sistema de “resumen diario” en lugar de notificaciones inmediatas.
6. Desactivación de notificaciones push fuera de jornada.
7. Registro y auditoría verificable del cumplimiento.

B) Medidas organizativas

1. Aprobación de una **Instrucción autonómica vinculante** sobre:
Horarios de comunicación.
 - Criterios de urgencia.
 - Tiempos razonables de respuesta.
2. Prohibición expresa de exigir respuesta fuera de jornada.
3. Garantía de que la falta de respuesta fuera de horario:
 - No tendrá consecuencias disciplinarias.
 - No podrá evaluarse negativamente.
4. Información formal y formación específica al profesorado.
5. Evaluación anual del impacto en la salud laboral.

CCOO solicita la implantación efectiva y verificable del derecho a la desconexión digital del profesorado de Castilla-La Mancha mediante la adopción de medidas técnicas y organizativas en la plataforma EducamosCLM que impidan la recepción operativa de comunicaciones fuera del horario laboral y durante los tiempos de descanso.”

No se trata de limitar el acceso de familias o alumnado a la plataforma, sino de configurar el sistema para que el impacto no recaiga sobre el trabajador fuera de su jornada.

PREGUNTAS

1.Enseñanzas de Personas Adultas – apoyos en ESPAD y nueva modalidad híbrida.

En relación con la posible implantación de la nueva modalidad híbrida en la Educación Secundaria para Personas Adultas (ESPAD), **CCOO** desea conocer:

- ¿Tiene previsto la Consejería modificar o eliminar los apoyos actualmente existentes en la ESPAD como consecuencia de la implantación de esta nueva modalidad?
- En caso afirmativo, ¿qué impacto organizativo y de plantilla se ha evaluado y qué criterios pedagógicos justifican dicha decisión?
- ¿Se garantiza el mantenimiento de los recursos de apoyo necesarios para atender adecuadamente al alumnado adulto, especialmente aquel con mayores dificultades de conciliación, brecha digital o necesidades educativas específicas?

CCOO solicitamos una aclaración expresa sobre el mantenimiento de los apoyos y su encaje en la nueva estructura organizativa.

2. CCOO queremos conocer la fecha exacta de la publicación de las adjudicaciones provisionales y definitivas del **Concurso de traslados**.