

INFORME CCOO

MESA SECTORIAL EXTRAORDINARIA PDNU 30/06/2026

ORDEN DEL DÍA

Primer punto: Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que concreta la regulación de los días de libre disposición del personal funcionario docente no universitario, en virtud de las medidas complementarias al II Plan Concilia, establecidas para el sector educativo.

Segundo punto: Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se dictan instrucciones sobre medidas educativas, organizativas y de gestión para el desarrollo del curso escolar 2026/2027 en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

Tercer punto: Protocolo de actuación ante agresiones producidas al personal de los centros educativos no universitarios de Castilla-La Mancha en el ejercicio de sus funciones.

Asistentes: Representantes de la Consejería de Educación, entre ellos la viceconsejera Mar Torrecilla, y de las Organizaciones Sindicales. Por CCOO: Ana Delgado y Goyo Muro.

Primer punto: Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que concreta la regulación de los días de libre disposición del personal funcionario docente no universitario, en virtud de las medidas complementarias al II Plan Concilia, establecidas para el sector educativo.

La Consejería explica que se podrá solicitar el día de libre disposición a partir de que se genera el derecho de ser mayor de 55 años o con más de 18 años de servicio.

El personal funcionario interino que no tenga vacante también podrá disfrutar de este nuevo día de libre disposición.

Desde **CCOO** valoramos muy positivamente la redacción que finalmente se incorpora a la resolución reguladora de los días de libre disposición, ya que supone un importante avance en el desarrollo del Acuerdo de Mejora del Sistema Educativo y de las Condiciones Laborales.

En primer lugar, queremos destacar la incorporación expresa de que el personal funcionario docente mayor de 55 años, así como aquel que acredite más de 18 años de servicio efectivo como funcionario docente no universitario, podrá solicitar el día adicional de libre disposición desde el mismo momento en que genere el derecho. Esta aclaración aporta seguridad jurídica y evita demoras innecesarias en el disfrute de una medida de conciliación largamente esperada por el profesorado.

Asimismo, valoramos muy positivamente que tanto este día adicional como los dos días ordinarios de libre disposición puedan disfrutarse indistintamente en periodos lectivos o no lectivos. Esta regulación amplía de forma notable las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del profesorado, permitiendo adaptar su disfrute a las necesidades reales de cada docente y de cada centro educativo.

Entendemos que esta flexibilidad constituye uno de los aspectos más relevantes de la regulación, ya que dota de contenido real a una medida que no solo reconoce la experiencia profesional del profesorado de mayor edad o con una larga trayectoria de servicio, sino que también mejora de forma efectiva sus posibilidades de conciliación.

Desde **CCOO** agradecemos que la Administración haya atendido las aportaciones realizadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, mejorando la redacción inicial e incorporando aclaraciones que facilitarán una aplicación homogénea de la medida desde el inicio del curso 2026-2027.

Con ello, continúa desarrollándose un acuerdo que está permitiendo recuperar derechos y mejorar progresivamente las condiciones laborales del profesorado de Castilla-La Mancha.

Por último, desde **CCOO** proponemos completar la redacción del apartado

Segundo. Día adicional por razón de edad o antigüedad para evitar posibles interpretaciones contradictorias en su aplicación. En concreto, proponemos que el texto quede redactado de la siguiente manera:

1. El personal funcionario mayor de 55 años, así como aquel que acredite más de 18 años de servicio efectivo como funcionario docente en el ámbito no universitario, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de libre disposición, **en periodo lectivo o no lectivo**, sin necesidad de justificación. La solicitud de este día podrá realizarse una vez generado el derecho al mismo.

Segundo punto: Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se dictan instrucciones sobre medidas educativas, organizativas y de gestión para el desarrollo del curso escolar 2026/2027 en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

La inspectora jefe nos indica que se añaden algunas cuestiones por modificaciones de normativo superior. Las reuniones telemáticas se pueden realizar fuera del centro.

Sobre CEPAs en la provincia de Guadalajara, nos indica la consejería que va a tener el mismo cupo que el curso pasado aun así revisarán el cupo.

Desde **CCOO** queremos comenzar realizando una valoración muy positiva de estas instrucciones de inicio de curso porque suponen un paso decisivo en el desarrollo del Acuerdo de mejora del sistema educativo y de las condiciones laborales suscrito en 2025. Una parte muy importante de los compromisos adquiridos con el profesorado de Castilla-La Mancha se materializan ya en este texto normativo, lo que demuestra que el diálogo social y la negociación colectiva son útiles cuando se traducen en mejoras reales para los centros y para sus profesionales.

Especialmente queremos destacar la implantación efectiva de la jornada de **18 horas lectivas en las Enseñanzas Medias**, una reivindicación histórica del profesorado y una de las principales conquistas laborales de los últimos años en Castilla-La Mancha. Esta medida supone recuperar tiempo para preparar las clases, coordinarse con los equipos docentes, atender de manera más individualizada al alumnado, reforzar la acción tutorial

y afrontar en mejores condiciones la creciente complejidad que viven hoy nuestros centros educativos. Es, sin duda, una mejora de las condiciones laborales del profesorado, pero también una inversión directa en la calidad de la educación pública. Igualmente, valoramos muy positivamente la incorporación de la **reducción de dos horas complementarias para el profesorado mayor de 55 años**, dando cumplimiento a otro de los compromisos recogidos en el Acuerdo. Se trata de una medida de reconocimiento a la experiencia profesional acumulada y de mejora de la salud laboral y la conciliación de un colectivo que ha sostenido durante décadas el sistema educativo público.

Estas dos medidas representan un avance histórico y sitúan a Castilla-La Mancha entre las comunidades autónomas que están recuperando derechos laborales mediante la negociación colectiva. Desde **CCOO** queremos reconocer el esfuerzo realizado para hacer posible su incorporación a estas instrucciones.

Precisamente porque las grandes medidas del Acuerdo ya aparecen recogidas en este borrador, nuestras aportaciones tienen ahora un carácter constructivo y de mejora. El objetivo es perfeccionar la aplicación práctica de estas instrucciones, dotarlas de mayor seguridad jurídica y aprovechar esta norma para seguir avanzando en aquellos compromisos que todavía están pendientes de desarrollo.

En este sentido, planteamos las siguientes propuestas de mejora:

1. Documentos programáticos de centro

En relación con los documentos programáticos de centro, el borrador para el curso 2026-2027 introduce modificaciones limitadas respecto a la regulación vigente durante el curso 2025-2026. Entre ellas, destaca la sustitución en la Programación General Anual del apartado denominado "Conclusiones del curso anterior" por el de "Propuestas de mejora para el presente curso", así como la incorporación expresa de los Planes de Éxito Educativo, los Programas de Cooperación Territorial y las medidas de inclusión dentro de los elementos que deberán registrarse en EducamosCLM. Asimismo, se amplía el contenido de los análisis finales de departamentos y equipos docentes, incorporando

junto a los resultados escolares aspectos relativos a las actuaciones desarrolladas y otros indicadores de evaluación.

Desde **CCOO** valoramos positivamente que se mantenga la eliminación de la Memoria Anual y que continúe avanzándose hacia modelos documentales más integrados, evitando duplicidades y simplificando determinados procedimientos administrativos. No obstante, consideramos que las modificaciones introducidas son todavía insuficientes para alcanzar una verdadera reducción de la carga burocrática que soportan los centros educativos y el profesorado.

Aunque formalmente desaparecen determinados documentos, en la práctica continúan exigiéndose múltiples procesos de análisis, evaluación, seguimiento y rendición de cuentas a través de diferentes módulos de EducamosCLM. El resultado es que gran parte del trabajo administrativo simplemente cambia de formato o ubicación, pero no disminuye. La ampliación de los análisis que deben realizar departamentos, equipos de ciclo, departamentos de orientación y familias profesionales supone, además, una mayor dedicación del profesorado a tareas de evaluación institucional y elaboración documental, sin que ello vaya acompañado de una reducción horaria específica ni de recursos adicionales.

CCOO considera necesario avanzar hacia un modelo basado en la confianza profesional y en la autonomía real de los centros, evitando una cultura de evaluación permanente que obliga a justificar continuamente actuaciones ya reflejadas en otros documentos o aplicaciones corporativas. En este sentido, solicitamos que se simplifiquen los procedimientos de elaboración y seguimiento del Plan de Mejora y se reduzca la carga administrativa asociada a los procesos de planificación y evaluación interna.

2. Actuaciones en EducamosCLM

El borrador de instrucciones para el curso 2026-2027 continúa profundizando en el proceso de digitalización de la gestión educativa iniciado en cursos anteriores. Entre las principales novedades destaca la incorporación de un sistema de registro digital de evidencias para la evaluación de la función directiva, así como la obligación de que toda la información necesaria para la Evaluación de Diagnóstico quede grabada y

comprobada en EducamosCLM antes de la finalización del primer trimestre. Asimismo, se mantiene la utilización obligatoria de la plataforma para la elaboración de documentos programáticos, la gestión documental, las actas de órganos colegiados, las evaluaciones psicopedagógicas y el registro diario de ausencias del alumnado.

Desde **CCOO** reconocemos la conveniencia de disponer de una plataforma única de gestión que evite la dispersión de aplicaciones y procedimientos. Sin embargo, volvemos a manifestar una preocupación que ya trasladamos en diferentes Mesas Sectoriales: la digitalización no está suponiendo una reducción real de la burocracia en los centros educativos. Por el contrario, la experiencia del profesorado y de los equipos directivos demuestra que muchas de las tareas administrativas que se eliminan por una vía reaparecen por otra, de manera que la carga burocrática global apenas disminuye o incluso aumenta.

Por ello, desde **CCOO** solicitamos a la Administración educativa que concrete qué objetivos cuantificables y qué actuaciones específicas piensa desarrollar para cumplir el compromiso adquirido de reducción de la burocracia. Resulta difícil trasladar a los centros un mensaje positivo sobre esta medida cuando el profesorado sigue percibiendo que las exigencias documentales, los registros digitales y las tareas administrativas continúan incrementándose curso tras curso.

Especialmente preocupante resulta la incorporación del nuevo apartado 6 del artículo 4, que establece la obligación de que la grabación y comprobación de los datos del alumnado necesarios para la Evaluación de Diagnóstico estén concluidas antes de finalizar el primer trimestre. Esta nueva exigencia supone una tarea adicional sometida a plazos concretos, que recae nuevamente sobre los centros educativos sin que vaya acompañada de reducción horaria, apoyo administrativo o compensación alguna. Desde **CCOO** consideramos que este tipo de medidas reflejan una tendencia creciente a trasladar responsabilidades administrativas a los centros sin proporcionar los recursos necesarios para asumirlas.

Asimismo, los centros siguen trasladándonos situaciones que evidencian la existencia de una burocracia innecesaria asociada a determinadas funcionalidades de la

plataforma. Un ejemplo especialmente significativo es la gestión de las actividades complementarias y extracurriculares. Actualmente, cuando un grupo o incluso la totalidad del alumnado participa en una actividad organizada por el propio centro, el profesorado debe registrar individualmente en la aplicación las ausencias de todos los alumnos participantes para posteriormente justificarlas. Este procedimiento carece de sentido pedagógico y organizativo, ya que el alumnado no está faltando a clase, sino participando en una actividad educativa programada por el propio centro. La situación se vuelve especialmente gravosa cuando afecta a grupos numerosos o a actividades que implican a varios niveles educativos simultáneamente, generando una carga administrativa desproporcionada para el profesorado.

Por ello, **CCOO** solicita que se habiliten procedimientos específicos en EducamosCLM para la gestión de actividades complementarias, evitando la necesidad de registrar y justificar individualmente estas ausencias y eliminando trámites administrativos que no aportan ningún valor educativo ni organizativo.

Finalmente, reiteramos que cualquier ampliación de las funcionalidades de EducamosCLM debe venir acompañada de garantías técnicas suficientes, formación adecuada, soporte técnico eficaz y una evaluación previa de su impacto sobre la carga de trabajo de los centros. La digitalización solo tendrá sentido si contribuye realmente a simplificar la gestión educativa y no si acaba convirtiéndose en un mero traslado de burocracia desde la Administración hacia el profesorado y los equipos directivos.

En resumidas cuentas, desde **CCOO** consideramos que el borrador pierde una nueva oportunidad para abordar de manera efectiva la reducción de la carga burocrática que soportan los centros educativos. Aunque se insiste en la digitalización de procedimientos y en la utilización de la plataforma corporativa, no se incorporan medidas que permitan reducir realmente el tiempo dedicado a tareas administrativas. Siguen sin abordarse cuestiones cada vez más demandadas por el profesorado como la garantía efectiva del derecho a la desconexión digital, la limitación y racionalización de los requerimientos documentales realizados por la Inspección Educativa, la regulación de los canales oficiales de comunicación con las familias y con la propia Administración, o el aprovechamiento de herramientas de inteligencia artificial para simplificar tareas

repetitivas de carácter administrativo. Del mismo modo, echamos en falta la implantación de mecanismos de evaluación del impacto burocrático de las nuevas medidas que se incorporan a los centros, de manera que cualquier nueva obligación administrativa vaya acompañada de un análisis previo sobre la carga de trabajo que genera. La verdadera simplificación administrativa no puede consistir únicamente en trasladar procesos al entorno digital, sino en eliminar tareas innecesarias, racionalizar procedimientos y liberar **tiempo para la función educativa que constituye la labor principal del profesorado.**

2. Horario del profesorado

Desde **CCOO** consideramos necesario revisar la redacción del segundo inciso del apartado (El personal docente mayor de 55 años dispondrá de una reducción de dos horas complementarias de permanencia semanal en el centro educativo):

"El disfrute de esta reducción estará condicionado, con el fin de garantizar una cobertura organizativa suficiente en los centros, a la obligación de realizar un mínimo de dos horas complementarias semanales fuera del horario lectivo del alumnado."

Entendemos que la referencia a "fuera del horario lectivo del alumnado" parece responder a la organización horaria propia de los centros de Educación Infantil y Primaria, pero puede generar dudas en el caso de las Enseñanzas Medias, donde la distribución de las horas complementarias presenta una configuración diferente.

EEMM

El principal avance que incorpora el borrador de instrucciones para el curso 2026-2027 es la aplicación efectiva de la reducción del horario lectivo del profesorado de Enseñanzas Medias a un máximo de 18 horas semanales. De esta forma, se incorpora a la normativa el cumplimiento de uno de los compromisos más relevantes recogidos en el Acuerdo de mejora del sistema educativo y de las condiciones laborales firmado por **CCOO** con la Consejería de Educación en junio de 2025. La modificación afecta al profesorado de Educación Secundaria, Formación Profesional, Educación de Personas Adultas y Enseñanzas de Régimen Especial, al establecer que la compensación horaria comenzará a aplicarse cuando se superen las 18 horas lectivas semanales, en lugar de las 19 horas contempladas hasta ahora.

Desde **CCOO** valoramos muy positivamente esta medida, que constituye sin duda la principal mejora laboral del próximo curso y supone un avance histórico largamente reivindicado por nuestra organización sindical. La reducción de las horas lectivas permitirá mejorar las condiciones de trabajo del profesorado, facilitar la atención al alumnado, reforzar las tareas de coordinación docente y avanzar hacia una enseñanza de mayor calidad.

No obstante, desde **CCOO** advertimos que el verdadero alcance de esta medida dependerá de la dotación efectiva de cupos que realice la Administración. La propia Consejería ha cifrado en aproximadamente 550 los puestos docentes en secundaria y unos 60 más en educación de régimen especial necesarios para implantar esta reducción. Sin embargo, seguimos mostrando nuestra preocupación por la posibilidad de que, en determinados centros, la insuficiencia de plantillas obligue a reducir apoyos, desdobles, refuerzos, optativas o medidas de atención a la diversidad para poder absorber la disminución de carga lectiva. La reducción a 18 horas debe venir acompañada de los recursos humanos necesarios para que la mejora laboral no repercuta negativamente sobre la calidad educativa.

Asimismo, consideramos que la redacción elegida por la Administración sigue presentando importantes deficiencias. El texto no establece un máximo de 18 horas lectivas, sino que regula la compensación cuando dichas horas se superan de manera "excepcional". Esta formulación mantiene abierta la posibilidad de que continúe existiendo profesorado con 19, 20 o incluso más horas lectivas semanales, limitándose a reconocer una compensación horaria posterior.

Desde CCOO defendemos que el objetivo debe seguir siendo la consolidación de un horario lectivo máximo de 18 horas semanales para todo el profesorado. No obstante, mientras la Administración mantenga la actual redacción, consideramos imprescindible incorporar mecanismos que garanticen que la excepcionalidad sea realmente excepcional. Por ello, proponemos que las **instrucciones establezcan expresamente que el número de docentes que superen las 18 horas lectivas no pueda exceder del 10% de la plantilla docente de cada centro**. Esta medida permitiría limitar

situaciones abusivas y garantizar una aplicación homogénea de la reducción horaria en toda la región.

Igualmente, solicitamos que se clarifique expresamente el régimen de las horas complementarias generadas por la compensación derivada de la superación excepcional de las 18 horas lectivas semanales. La redacción actual no determina con suficiente claridad el tratamiento de las denominadas **Horas de Libre Disposición (HLD)**, lo que puede dar lugar a interpretaciones contradictorias entre centros y Servicios de Inspección.

Desde **CCOO** entendemos que la interpretación correcta debe ser que el exceso de una hora lectiva sobre los 18 semanales genera dos horas adicionales de libre disposición para el docente. De esta forma, manteniéndose las 35 horas semanales de jornada, si un profesor tiene excepcionalmente 19 horas lectivas, las 6 horas de libre disposición pasarían a ser 8 horas, reduciéndose correlativamente su tiempo de permanencia en el centro de 29 a 27 horas semanales. En consecuencia, su horario presencial sería de 19 horas lectivas más 8 horas complementarias.

Por el contrario, no puede admitirse una interpretación según la cual la reducción general a 18 horas lectivas implique automáticamente un incremento de las horas complementarias de permanencia en el centro hasta completar las 29 horas presenciales (11 horas complementarias) y que, posteriormente, se descuenten únicamente dos horas complementarias de las 11 horas previstas (en el caso de tener 18 horas lectivas) cuando se superen las 18 horas lectivas, teniendo al final un horario de 9 horas complementarias si se van a 19 horas lectivas. Esta interpretación desvirtúa completamente el espíritu de la medida y vacía de contenido la compensación prevista.

Por ello, **CCOO** solicita que las instrucciones definitivas aclaren expresamente que la compensación por exceso de horario lectivo se materializa mediante el incremento de las Horas de Libre Disposición y la correspondiente reducción del tiempo de permanencia obligatoria en el centro, garantizando una aplicación homogénea en toda Castilla-La Mancha y evitando interpretaciones restrictivas que perjudiquen al profesorado.

Educación Infantil y Primaria

En relación con el profesorado de Educación Infantil y Primaria, el borrador de instrucciones para el curso 2026-2027 mantiene prácticamente sin modificaciones la regulación ya vigente durante el curso anterior. Se conserva el sistema de compensación horaria asociado a la reducción de la jornada lectiva a 23 horas semanales y se mantiene la autonomía de los claustros para decidir la modalidad de compensación aplicable en cada centro.

Desde **CCOO** valoramos positivamente la reducción a 23 horas lectivas que ha supuesto un primer avance en la mejora de las condiciones laborales del profesorado de Infantil y Primaria. Sin embargo, la experiencia acumulada durante este curso ha puesto de manifiesto importantes problemas en su aplicación práctica que no han sido corregidos en este nuevo borrador.

La principal dificultad ha sido la enorme desigualdad generada entre centros educativos. Mientras que en muchos centros grandes las horas liberadas se han destinado mayoritariamente a la cobertura de sustituciones internas y otras necesidades organizativas, en centros de menor tamaño la aplicación de la medida ha resultado diferente. Esta situación ha provocado que la reducción horaria no haya tenido un impacto homogéneo ni real sobre las condiciones de trabajo del conjunto del profesorado. Además, la insuficiente dotación de cupo asociada a la medida ha reducido en numerosos casos los apoyos, refuerzos y recursos disponibles para la atención al alumnado.

Como indicamos, el texto reproduce prácticamente la misma redacción que figuraba en las instrucciones del curso anterior, manteniendo una importante inseguridad jurídica. Mientras que para el profesorado de Enseñanzas Medias se establece expresamente que el mecanismo compensatorio se activa cuando se superan las 18 horas lectivas semanales, para Infantil y Primaria se sigue utilizando la expresión genérica "**horario de referencia**" sin identificar de forma explícita que dicho horario corresponde a las 23 horas lectivas semanales.

Desde **CCOO** entendemos que no existe ninguna razón técnica, organizativa ni pedagógica que justifique esta diferencia de tratamiento normativo. Si la Administración considera necesario concretar expresamente el límite de las 18 horas para Enseñanzas Medias, debe actuar del mismo modo con las 23 horas lectivas del profesorado de Infantil y Primaria, eliminando cualquier margen de interpretación y garantizando la seguridad jurídica de todos los docentes. Por ello, **CCOO** exige que las instrucciones definitivas incorporen una regulación mucho más precisa de esta medida, especificando expresamente que el horario lectivo de referencia en Infantil y Primaria es de 23 horas semanales y determinando con claridad cómo deben aplicarse las compensaciones horarias derivadas de dicha reducción. La mejora de las condiciones laborales del profesorado no puede depender de interpretaciones locales ni de aclaraciones posteriores, sino que debe quedar garantizada desde el propio texto normativo.

Por último, recordamos que sigue pendiente el cumplimiento de otro de los compromisos recogidos en el Acuerdo firmado con la Consejería: la incorporación progresiva de apoyos de Educación Infantil, con un apoyo adicional a partir de seis unidades y un segundo apoyo a partir de doce unidades. La ausencia de cualquier referencia a esta medida en el borrador supone una oportunidad perdida para continuar mejorando la atención educativa en una etapa especialmente sensible y para reforzar las plantillas de los centros de Educación Infantil y Primaria.

Banco de Libros

En relación con el artículo 6.4, el borrador mantiene que la dirección del centro asignará las horas lectivas que estime oportunas de la bolsa horaria disponible para la gestión del Banco de Libros, equiparando estas funciones a las desarrolladas en otros planes y programas del centro. Asimismo, se establece que estas actuaciones no podrán iniciarse antes del 1 de septiembre ni prolongarse más allá del 30 de junio de cada curso académico.

Desde **CCOO** consideramos positivo que se reconozca expresamente la necesidad de asignar horas para el desarrollo de estas tareas, ya que la gestión del Banco de Libros supone una carga organizativa y administrativa cada vez mayor para los centros

educativos. Sin embargo, la redacción elegida continúa presentando importantes carencias.

La atribución a la dirección del centro de la facultad de asignar "las horas que estime oportunas" introduce un elevado grado de discrecionalidad y deja sin concretar cuál debe ser la dotación mínima necesaria para desarrollar adecuadamente esta función. En la práctica, esta situación provoca importantes diferencias entre centros educativos que gestionan programas similares, generando desigualdades tanto en la organización del trabajo como en las condiciones del profesorado responsable.

La carga de trabajo derivada del Banco de Libros no depende únicamente de la voluntad organizativa de cada centro, sino de factores objetivos como el número de alumnos participantes, el volumen de ejemplares gestionados, las tareas de revisión, clasificación, reposición, inventario y distribución de materiales o la coordinación con las familias. Sin embargo, ninguno de estos elementos se tiene en cuenta en la regulación actual, que deja la asignación horaria completamente abierta y sin criterios homogéneos para toda la región.

Desde **CCOO** venimos denunciando que la implantación progresiva del Banco de Libros ha supuesto una importante transferencia de tareas administrativas hacia los centros educativos sin una dotación suficiente de recursos humanos y horarios. Esta situación provoca que, en muchos casos, el trabajo necesario para garantizar el correcto funcionamiento del programa recaiga sobre un número reducido de docentes o sobre los propios equipos directivos, incrementando aún más su carga de trabajo.

Por ello, solicitamos que las instrucciones establezcan criterios objetivos para la asignación de horas destinadas a la gestión del Banco de Libros, vinculándolas al número de alumnos participantes o al volumen de fondos gestionados, garantizando así una aplicación homogénea en todos los centros. Asimismo, consideramos necesario evaluar la suficiencia de la bolsa horaria actualmente existente, ya que la incorporación de nuevas funciones vinculadas a programas institucionales no puede seguir realizándose a costa de detraer recursos destinados a otras necesidades organizativas y pedagógicas de los centros.

Finalmente, desde **CCOO** reclamamos una regulación más detallada del programa que permita dotar de estabilidad, seguridad jurídica y recursos suficientes a una medida que, aunque socialmente positiva, continúa sustentándose en gran medida sobre el esfuerzo organizativo adicional del profesorado y de los equipos directivos.

4. Simultaneidad de estudios

El borrador de instrucciones para el curso 2026-2027 incorpora un nuevo artículo específico dedicado a la simultaneidad de estudios, regulando de forma expresa distintas situaciones que hasta ahora carecían de una regulación suficientemente detallada. Entre otras cuestiones, se contemplan los supuestos de simultaneidad entre Bachillerato y Formación Profesional, Bachillerato General y enseñanzas de Formación Profesional, Bachillerato de Artes y enseñanzas profesionales de Música o Danza, así como la compatibilización de estudios de Formación Profesional con otras enseñanzas, estableciendo requisitos y límites horarios concretos.

Desde **CCOO** valoramos positivamente la incorporación de esta regulación, ya que aporta mayor claridad normativa y seguridad jurídica tanto para el alumnado como para los propios centros educativos. La existencia de criterios homogéneos para la autorización de estas situaciones contribuye a evitar interpretaciones dispares y facilita la planificación académica de quienes desean compatibilizar diferentes itinerarios formativos.

No obstante, consideramos necesario realizar un seguimiento de su aplicación práctica durante el próximo curso para comprobar que los requisitos establecidos no se convierten en obstáculos innecesarios para el acceso del alumnado a estas modalidades formativas y que los centros disponen de orientaciones claras para su correcta gestión.

5. Centros de Educación de Personas Adultas (CEPA)

El artículo dedicado a los Centros de Educación de Personas Adultas mantiene buena parte de la regulación incorporada el curso pasado, incluyendo la actualización progresiva de los materiales didácticos de las enseñanzas a distancia y la organización de la modalidad virtual a través de EducamosCLM. No obstante, se introducen algunos cambios relevantes que afectan directamente a la organización de estas enseñanzas.

Entre ellos, destaca la desaparición de la posibilidad de flexibilizar el requisito mínimo de quince alumnos para autorizar tutorías colectivas en determinadas localidades, una opción que sí contemplaban las instrucciones del curso anterior previa autorización de la Delegación Provincial e informe favorable de Inspección Educativa.

Desde **CCOO** reiteramos la preocupación que ya manifestamos en anteriores mesas de negociación respecto a la situación de la Educación de Personas Adultas en Castilla-La Mancha. Seguimos observando una tendencia preocupante hacia la reducción progresiva de recursos y posibilidades organizativas en estas enseñanzas, especialmente en zonas rurales o con menor densidad de población, donde la eliminación de mecanismos de flexibilización puede dificultar el acceso de la ciudadanía a la formación permanente.

Esta preocupación se ha visto reforzada por las autorizaciones provisionales de enseñanzas realizadas para el curso 2026-2027 en la provincia de Guadalajara, donde se ha producido una importante reducción de grupos en enseñanzas con una demanda consolidada, afectando a la Educación Secundaria para Personas Adultas (ESPA), programas de castellano para personas extranjeras, adquisición y refuerzo de capacidades básicas, competencias digitales, idiomas y formación de acceso. Desde **CCOO** consideramos especialmente preocupante que estas reducciones afecten precisamente a programas dirigidos a favorecer la inclusión social, la integración de personas migrantes, la obtención de titulaciones básicas y la mejora de la empleabilidad.

Las autorizaciones conocidas generan además importantes dificultades organizativas para los centros, comprometen la continuidad de determinados itinerarios formativos y pueden repercutir directamente en la configuración de las plantillas docentes y en el funcionamiento ordinario de los CEPA. Resulta especialmente preocupante que estas decisiones se adopten reduciendo grupos pese a existir demanda suficiente y sin atender la planificación realizada por los propios centros educativos, lo que evidencia una política de contención de recursos que **CCOO** no puede compartir.

Aunque valoramos positivamente la actualización de los materiales didácticos de las enseñanzas a distancia, seguimos echando en falta una planificación concreta que determine plazos, responsables y recursos destinados a dicha actualización. La calidad de estas enseñanzas exige materiales modernos, accesibles y adaptados a las

necesidades reales del alumnado adulto, y no puede depender exclusivamente del esfuerzo adicional del profesorado.

Asimismo, nos preocupa especialmente el mantenimiento de la obligación de responder al alumnado de la modalidad virtual en un plazo máximo de 48 horas. Esta exigencia puede resultar razonable desde el punto de vista de la atención educativa, pero no tiene en cuenta la realidad de los CEPA, donde un mismo docente puede llegar a atender grupos muy numerosos, que en algunos casos alcanzan o superan los 70 alumnos por unidad. En estas condiciones, la corrección de tareas, exámenes, la resolución de dudas y el seguimiento individualizado dentro de esos plazos supone una carga de trabajo difícilmente asumible sin recursos adicionales ni reconocimiento horario específico.

La situación vivida en Guadalajara pone de manifiesto, además, la necesidad de que las autorizaciones de enseñanzas respondan a criterios homogéneos en toda Castilla-La Mancha, evitando decisiones provinciales que reduzcan la oferta educativa sin una justificación objetiva basada en las necesidades reales de la población adulta y en la demanda existente.

La formación a lo largo de la vida constituye un servicio público esencial que requiere una apuesta decidida por parte de la Administración educativa y no una política basada exclusivamente en criterios de racionalización organizativa. Por ello, **CCOO** reclama una planificación estable de la Educación de Personas Adultas, suficiente dotación de recursos, mantenimiento de la oferta allí donde exista demanda y una política de autorizaciones que garantice la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía, con independencia de la provincia en la que resida.

6. Formación ante emergencias de protección civil

El borrador mantiene la obligatoriedad de que el alumnado reciba formación ante emergencias de protección civil y conserva la obligación de reflejar estas actuaciones en los documentos organizativos de los centros. Sin embargo, al comparar el texto con las instrucciones vigentes durante el curso 2025-2026 se observa una reducción significativa del nivel de concreción de la norma.

En las instrucciones del curso anterior se establecía expresamente que esta formación debía desarrollarse desde los principios de accesibilidad universal, prestando una

atención específica a las personas con discapacidad y a los colectivos vulnerables. Además, se recogía la obligación de proporcionar formación específica al profesorado para garantizar una adecuada implantación de la medida. Todos estos elementos desaparecen en el nuevo borrador.

Desde **CCOO** consideramos que esta supresión supone un retroceso. No compartimos que una formación de estas características pueda desvincularse de los principios de inclusión educativa, accesibilidad universal y atención a la diversidad que inspiran el conjunto del sistema educativo. Las situaciones de emergencia afectan de forma diferente al alumnado con discapacidad, al alumnado con necesidades educativas especiales y a otros colectivos vulnerables, por lo que resulta imprescindible que estas circunstancias sigan apareciendo expresamente recogidas en la norma.

Asimismo, nos preocupa especialmente la desaparición de la referencia a la formación específica del profesorado. La experiencia demuestra que cualquier nueva responsabilidad que se atribuya a los centros educativos requiere previamente formación adecuada, materiales de apoyo y orientaciones claras para su desarrollo. Eliminar esta previsión transmite la idea de que la implantación de la medida puede realizarse sin recursos adicionales y sin preparación específica, trasladando nuevamente a los centros la responsabilidad de resolver cuestiones para las que no siempre disponen de conocimientos técnicos suficientes.

CCOO solicita que en la redacción definitiva se recuperen las referencias a la accesibilidad universal, a la atención específica del alumnado con discapacidad y colectivos vulnerables, así como el compromiso de la Administración de proporcionar formación específica al profesorado en horario laboral. La educación en protección civil debe construirse desde una perspectiva inclusiva, garantizando que todo el alumnado, independientemente de sus circunstancias personales, pueda adquirir las competencias necesarias para actuar de forma segura ante situaciones de emergencia.

7. Dispositivos móviles

El borrador mantiene sin modificaciones sustanciales la regulación sobre el uso de dispositivos móviles en los centros educativos, estableciendo la prohibición general de

su utilización durante la jornada escolar en Educación Infantil, Primaria y ESO, así como dentro del aula en Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, salvo cuando existan fines pedagógicos determinados por el equipo docente.

Desde **CCOO** consideramos positivo que exista un marco común que aporte seguridad jurídica a los centros educativos. Sin embargo, seguimos echando en falta un enfoque más preventivo y educativo que complemente las medidas restrictivas mediante actuaciones de formación dirigidas al alumnado, las familias y el profesorado sobre uso responsable de dispositivos digitales, bienestar emocional, seguridad en internet y prevención de situaciones de ciberacoso.

Asimismo, detectamos una importante laguna normativa derivada de la excesiva generalización de la regulación. El texto establece criterios comunes para las distintas etapas educativas, pero no contempla de forma expresa la realidad de determinados centros que presentan características organizativas, pedagógicas y funcionales específicas. Entre ellos destacan los Centros de Educación Especial, los Conservatorios Profesionales de Música y Danza, los Centros de Educación de Personas Adultas y otros centros de enseñanzas de régimen especial, donde las necesidades educativas y organizativas pueden diferir sustancialmente de las existentes en los centros ordinarios. Especial preocupación genera el caso de los Centros de Educación Especial. Una regulación diseñada para centros ordinarios no puede trasladarse automáticamente a contextos educativos donde las necesidades del alumnado son radicalmente diferentes.

8. Protección de datos personales

Aunque el artículo sobre protección de datos personales mantiene el marco normativo vigente sin cambios respecto al curso anterior, desde **CCOO** consideramos necesario ir más allá de la mera referencia legal e impulsar medidas que faciliten su aplicación práctica en los centros educativos. En este sentido, proponemos:

- Elaborar una guía práctica para centros, con un protocolo simplificado y claro sobre el tratamiento seguro de datos personales, especialmente en contextos digitales como EducamosCLM, el correo electrónico institucional o el uso de aplicaciones educativas.

- Impartir formación específica al profesorado, centrada en la protección de datos en el día a día escolar, con el objetivo de evitar errores comunes como el uso indebido de imágenes, la difusión de listas de alumnos o el envío de correos masivos sin copia oculta.

Nombrar de forma visible y con respaldo institucional a la figura del **Delegado/a de Protección de Datos (DPD) de centro**, dotándole de funciones claras, tiempo asignado y recursos suficientes para asesorar y acompañar al centro en esta materia.

Estas medidas permitirían avanzar de forma realista y eficaz en el cumplimiento de la normativa, sin añadir más inseguridad ni carga burocrática innecesaria al profesorado.

9. Erasmus

El Anexo I de las instrucciones 2026-27 reconoce de forma explícita la carga de trabajo asociada a la participación en proyectos Erasmus+, estableciendo criterios para la asignación de reducciones horarias en función del número de movilidades. Sin embargo, desde **CCOO** consideramos que esta regulación es insuficiente, ya que las reducciones horarias siguen siendo orientativas y no obligatorias, lo que deja a criterio del equipo directivo su aplicación real. Además, no se tiene en cuenta la complejidad administrativa del programa ni el volumen de gestiones que se realizan fuera del horario lectivo (reuniones internacionales, coordinación con socios, elaboración de informes, etc.). Esta falta de garantías genera una situación de inequidad, especialmente en centros pequeños o con poco cupo, donde estas reducciones no pueden aplicarse de manera efectiva.

Por ello, **CCOO** proponemos las siguientes mejoras sindicales para futuras instrucciones o para ser debatidas en mesa de negociación:

- Convertir las reducciones horarias del Anexo I en mínimas obligatorias, y no en meras recomendaciones.
- Asignar una reducción horaria garantizada al coordinador/a Erasmus+, independientemente del número de movilidades.
- Reconocer formalmente la figura del “Equipo Erasmus” o “Departamento de Internacionalización” en los centros con actividad continuada en proyectos europeos.

- Compensar económicamente el trabajo Erasmus cuando no sea posible aplicar reducciones horarias.
- Evitar comunicaciones, plazos o entregas del SEPIE durante vacaciones o periodos no lectivos.
- Regular el trabajo Erasmus en verano, cuando sea necesario por motivos de planificación o ejecución.
- Recoger todas estas condiciones en normativa oficial, incluyendo las instrucciones de inicio de curso, órdenes y planificación de plantilla funcional.
- Abrir una mesa de negociación autonómica específica para regular de forma justa y estable las condiciones laborales vinculadas a la participación en proyectos Erasmus+.

Estas medidas permitirían valorar de forma realista y equitativa el compromiso de los centros y del profesorado con la dimensión internacional de la educación.

Por otro lado, hemos detectado que el Anexo Erasmus desaparece el antiguo punto duodécimo sobre la certificación. Nos gustaría que la Consejería explicara expresamente el motivo de esta supresión y si tiene alguna repercusión práctica para los centros o para el profesorado que participa en programas Erasmus+, porque no aparece ninguna justificación en la documentación remitida.

Tercer punto: Protocolo de actuación ante agresiones producidas al personal de los centros educativos no universitarios de Castilla-La Mancha en el ejercicio de sus funciones.

Mar Torrecilla, viceconsejera, indica que este protocolo va a dar seguridad en los centros educativos y va más allá del profesorado. Explica cómo actuar:

“1. Se produce la agresión.

Puede ser física, verbal, amenazas, coacciones, insultos, daños, acoso o agresiones por medios digitales, siempre que estén relacionadas con el ejercicio profesional. El protocolo se aplica dentro o fuera del centro si la agresión tiene relación directa con el trabajo.

3. Actuación inmediata.

La persona afectada debe intentar mantener la calma, pedir ayuda a compañeros/as y, si la

situación continúa o hay riesgo, llamar al **112** diciendo la frase: “**seguridad profesorado**”, o avisar a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

3. Comunicación al equipo directivo.

Cualquier persona que conozca la agresión debe comunicarla inmediatamente a la dirección o al equipo directivo. La dirección debe avisar de forma inmediata a Inspección Educativa.

4. Atención médica.

Si hay lesiones físicas o psicológicas, la persona afectada debe acudir acompañada, si es posible, al centro sanitario, urgencias, MUFACE o SOLIMAT según corresponda. Es importante pedir **informe médico**, porque formará parte del expediente.

5. Comunicación escrita de la persona agredida.

El trabajador o trabajadora rellena el **Anexo I**, comunicando los hechos a la dirección: datos personales, puesto, descripción de lo ocurrido, agresor/a, testigos, daños, fecha y lugar.

6. Actuación de la dirección.

La dirección recopila información: versión de la persona agredida, identificación del agresor/a, testigos, tutor/a si es alumnado, otros profesionales implicados y posibles daños materiales. Después elabora informe.

7. Comunicación a Inspección.

El equipo directivo remite el informe a Inspección mediante el **Anexo II**, indicando hechos, medidas adoptadas y datos del centro.

8. Comunicación a la familia, si el agresor es alumnado.

Si la agresión la realiza un alumno o alumna, la dirección comunica a la familia que se ha activado el protocolo y la convoca a reunión mediante el **Anexo III**.

9. Medidas disciplinarias.

Si el agresor es alumnado, el centro aplica las medidas correctoras previstas en la normativa de convivencia y autoridad del profesorado. También se informa al Consejo Escolar.

10. Denuncia, si procede.

La persona agredida puede presentar denuncia. Si es docente y denuncia, puede solicitar asistencia letrada a través de la **Unidad de Atención al Profesorado**, previa autorización de la Delegación Provincial.

11. Prevención de riesgos laborales.

*Si puede considerarse accidente o incidente laboral, la dirección lo comunica por el procedimiento de PRL. La investigación debe realizarse, con carácter general, en un plazo máximo de **15 días hábiles**.*

12. Seguimiento.

Inspección debe supervisar que el procedimiento se cumple, que no hay demoras, que se protege a la persona afectada y que se coordinan centro, PRL, Unidad de Atención al Profesorado y Delegación Provincial.”

El dolo es incorporar la intencionalidad de la agresión y así tener una clara consecuencia, sobre el alumnado, de la aplicación de la normativa de convivencia del centro. Sin dolo el protocolo sería igual para el docente y, sin embargo, no se aplicaría la normativa de convivencia para el alumnado.

Desde **CCOO** queremos comenzar realizando una valoración positiva de que, por fin, Castilla-La Mancha vaya a contar con un Protocolo de actuación ante agresiones al personal de los centros educativos.

No podemos olvidar que este documento llega hoy a esta Mesa Sectorial gracias a la sentencia obtenida por **CCOO**, que puso de manifiesto la inexistencia de un protocolo específico de actuación ante agresiones al profesorado y obligó a la Administración a elaborar un instrumento que garantizara una respuesta coordinada y homogénea en todos los centros educativos.

Por tanto, valoramos este protocolo como un avance importante para la protección del profesorado y del conjunto de profesionales de los centros educativos. Compartimos el enfoque de tolerancia cero frente a cualquier agresión, la definición clara de las actuaciones que corresponden a los equipos directivos, la Inspección Educativa, la Unidad de Atención al Profesorado, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Delegación Provincial, así como el reconocimiento expreso de las agresiones físicas, verbales y digitales.

No obstante, entendemos que este protocolo todavía puede reforzarse para ofrecer una protección más efectiva al profesorado.

La principal mejora que proponemos es que, en aquellos casos en los que los hechos pudieran ser constitutivos de delito (especialmente agresiones físicas, amenazas graves, coacciones o delitos de odio), la actuación no dependa exclusivamente de la iniciativa del docente agredido.

El protocolo mantiene que "**si lo considera oportuno, el profesional agredido realizará las denuncias oportunas**", dejando la decisión de acudir a la vía penal únicamente en manos de la víctima.

Desde **CCOO** consideramos que esta regulación resulta insuficiente.

Si la propia Administración reconoce que el profesorado ejerce una función pública esencial y que las agresiones afectan al normal funcionamiento del servicio público educativo, la respuesta institucional también debe ser pública.

Por ello proponemos que, cuando existan indicios de que los hechos puedan ser constitutivos de delito, **la Administración tenga la obligación de ponerlos en conocimiento del Ministerio Fiscal o de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**, sin que toda la carga de iniciar el procedimiento recaiga sobre el docente agredido.

Esta propuesta no es nueva. Ya fue defendida por **CCOO** durante la tramitación del nuevo Decreto de Convivencia a finales del curso pasado, el cual, no se ha publicado. Consideramos coherente que ese mismo principio inspire también este protocolo específico de agresiones al personal educativo.

Asimismo, proponemos incorporar las siguientes mejoras:

- * Que la Administración valore personarse como acusación cuando se produzcan agresiones especialmente graves contra personal docente o no docente en el ejercicio de sus funciones.
- * Que el acompañamiento jurídico por parte de la Unidad de Atención al Profesorado se active de oficio desde el momento en que existan indicios de una agresión grave, evitando que sea el propio profesional quien deba iniciar todo el procedimiento.

- * Que el protocolo contemple un seguimiento psicológico específico para la persona agredida y, cuando sea necesario, medidas organizativas temporales que favorezcan su reincorporación con seguridad.
- * Que todas las agresiones registradas permitan obtener información estadística anonimizada para identificar centros, tipologías y factores de riesgo, orientando así futuras políticas preventivas.
- * Que se refuercen las actuaciones preventivas mediante formación específica para equipos directivos, profesorado e Inspección Educativa sobre prevención, gestión de conflictos y aplicación práctica del protocolo.

Desde **CCOO** consideramos que este protocolo supone un avance importante y queremos reconocer el trabajo realizado tras la sentencia que obligó a su elaboración. Pero también creemos que debe convertirse en una verdadera herramienta de protección institucional del profesorado. Quien sufre una agresión mientras presta un servicio público no debería sentirse solo ni cargar individualmente con toda la responsabilidad de iniciar la respuesta judicial. La defensa de la autoridad del profesorado y de un entorno seguro de trabajo exige una implicación activa de toda la Administración educativa y, cuando proceda, también del Ministerio Fiscal.