

INFORME CCOO**MESA SECTORIAL ORDINARIA PDNU 25/03/2026****ORDEN DEL DÍA**

1º Aprobación, si procede, de las actas de las sesiones del 12 de enero de 2026, 19 de enero de 2026, 3 de febrero de 2026 y 9 de febrero de 2026.

2º Corrección de errores de la Orden 118/2023 de 30 de mayo, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se modifica la Orden 32/2018, de 22 de febrero, por la que se regula la constitución y gestión de las bolsas de trabajo, el nombramiento y el cese del personal funcionario interino docente no universitario.

3º Borrador de la Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se modifica la Orden 201/2024, de 28 de noviembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la evaluación, promoción, titulación y certificación académica del alumnado matriculado en los grados D y E de Formación Profesional en Castilla-La Mancha.

4ª Borrador de las Instrucciones de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería De Educación, Cultura y Deportes, sobre comisiones de servicio para el curso 2026/2027.

5º Ruegos y preguntas.

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

1º Aprobación, si procede, de las actas de las sesiones del 12 de enero de 2026, 19 de enero de 2026, 3 de febrero de 2026 y 9 de febrero de 2026.

Se retiran hasta la próxima sesión ya que por un fallo en el envío a las organizaciones sindicales no se han dado respuesta a los ruegos y preguntas.

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

2º Corrección de errores de la Orden 118/2023 de 30 de mayo, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se modifica la Orden 32/2018, de 22 de febrero, por la que se regula la constitución y gestión de las bolsas de trabajo, el nombramiento y el cese del personal funcionario interino docente no universitario.

La Administración indica que los PTFP interinos sin titulación no pueden seguir en bolsa porque hay terceras personas implicadas y pueden reclamar. También hay personas que se han sacado la titulación y tampoco es justo. Se trata de mantenerse en bolsa ordinaria por detrás de los que tienen titulación para no tener reclamaciones y sea justo. Tienen diez cursos para poder sacarse un grado para habilitarse. Hay 12 personas que se van a ir jubilando. Es cierto que podrían surgir más personas cuando se convoquen especialidades no convocadas todavía. En el momento que aporten nueva titulación pasarían a su posición actual. En los llamamientos telemáticos podrán participar por su especialidad y también podrán participar en afines en la adjudicación a la carta. En la práctica es que con esta modificación tienen la posibilidad de seguir trabajando y sin esta modificación se irían fuera. No es un problema que ha generado esta administración, se quiere conjugar una solución salomónica para que puedan continuar sin perjudicar a terceras personas. En las listas en las que están van a seguir trabajando.

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO Castilla-La Mancha, en relación con la propuesta trasladada por la Administración sobre la situación del profesorado interino del cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional que no dispone de titulación universitaria de grado, queremos manifestar, en primer lugar, que cualquier medida que se adopte no puede suponer un empeoramiento de la situación actual de este colectivo.

Nos encontramos ante profesionales que han accedido al sistema conforme a la normativa vigente en su momento, que han consolidado su posición en las bolsas de trabajo mediante procesos selectivos y méritos propios, y que han prestado servicio durante décadas en el sistema educativo público. En este contexto, cualquier modificación que altere su posición en las listas o limite sus expectativas de continuidad supone una afectación directa a los principios de confianza legítima, seguridad jurídica y respeto a los derechos adquiridos.

En este sentido, CCOO no puede compartir que la solución pase por la reordenación de este profesorado al final de las bolsas de trabajo. Esta medida, lejos de constituir una solución real, supone en la práctica una exclusión progresiva del sistema, al limitar su acceso a vacantes y relegarlos a situaciones residuales, lo que conduciría a su desaparición efectiva en el corto o medio plazo.

Asimismo, consideramos necesario señalar que la situación planteada no responde a una imposibilidad normativa, sino al modo en que la Administración decide regular las bolsas de trabajo en el ámbito de sus competencias. La ordenación de las listas de interinos es una materia de gestión autonómica que admite márgenes de regulación, como demuestra la existencia de precedentes en otras administraciones educativas que han articulado soluciones transitorias para este mismo colectivo. Incluso en el propio ámbito de Castilla-La Mancha, la normativa ya ha contemplado la posibilidad de establecer regímenes transitorios prolongados en el tiempo, lo que evidencia que existe capacidad normativa suficiente para evitar la exclusión automática de este profesorado. Por todo ello, desde CCOO planteamos la necesidad de articular una solución equilibrada, proporcionada y jurídicamente sólida que permita compatibilizar los derechos de todos los colectivos afectados. A este respecto, entendemos que la medida más adecuada pasa por el reconocimiento de este profesorado como un colectivo específico “a extinguir”, permitiendo su permanencia en las bolsas de trabajo en su especialidad y con la puntuación actualmente consolidada, sin que ello suponga la incorporación de nuevos efectivos en estas condiciones. Esta fórmula, ya aplicada en otros ámbitos de la administración pública, permitiría dar una respuesta ordenada y coherente a una situación excepcional, respetando la trayectoria profesional de estas personas.

Desde CCOO reiteramos la conveniencia de avanzar en una solución estructural que permita reconocer formalmente las competencias profesionales adquiridas a lo largo de años de ejercicio docente. La puesta en marcha de un procedimiento de homologación competencial permitiría dar una respuesta definitiva a esta situación, poniendo en valor la experiencia acumulada y evitando que cambios normativos sobrevenidos generen situaciones de exclusión como la que ahora se plantea.

No podemos obviar, además, la dimensión humana y social de este problema. Nos encontramos ante un colectivo de edad avanzada, en muchos casos cercano a la jubilación, que ha desarrollado su carrera profesional en contextos especialmente

complejos como la Formación Profesional Básica, trabajando con alumnado vulnerable y desempeñando funciones que van mucho más allá de la docencia estricta. Tal y como han acreditado incluso equipos directivos de centros educativos, se trata de profesionales cuya labor ha sido determinante en la recuperación de alumnado en riesgo de abandono y exclusión, lo que refuerza la necesidad de una respuesta sensible y proporcionada por parte de la Administración.

Por último, consideramos necesario señalar que la inacción o la adopción de soluciones insuficientes no elimina el riesgo jurídico, sino que puede incrementarlo. La ausencia de una regulación clara puede dar lugar a conflictos judiciales, reclamaciones por vulneración de derechos o incluso responsabilidades patrimoniales para la Administración. Precisamente por ello, entendemos que la vía más adecuada es anticiparse a estos escenarios mediante una regulación ordenada, objetiva y jurídicamente fundamentada.

En definitiva, desde CCOO defendemos que esta situación no responde a una falta de soluciones legales, sino a una decisión sobre cómo aplicarlas. Existen precedentes, existe margen normativo y existen propuestas viables. Por ello, instamos a la Administración a abordar esta cuestión desde la responsabilidad, la proporcionalidad y la voluntad de alcanzar un acuerdo que garantice una solución justa, equilibrada y acorde con la trayectoria profesional de este colectivo.

3º Borrador de la Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se modifica la Orden 201/2024, de 28 de noviembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la evaluación, promoción, titulación y certificación académica del alumnado matriculado en los grados D y E de Formación Profesional en Castilla-La Mancha.

La administración nos explica el motivo de la modificación ya que en la orden no estaba establecida la repetición en el segundo curso y se aprovecha para clarificar algún aspecto más. Nos vuelven a recordar que habrá una mesa técnica de FP.

Desde CCOO valoramos que la Administración haya procedido a modificar la Orden 201/2024 tras su aplicación inicial, con el objetivo de clarificar determinados aspectos que, tal y como ya pusimos de manifiesto en Mesa Sectorial en noviembre de 2024, generaban dudas interpretativas y dificultades en su aplicación práctica en los centros educativos.

No obstante, tras el análisis del borrador de modificación, consideramos que, si bien algunas cuestiones se abordan parcialmente, persisten problemas de fondo y surgen nuevas incertidumbres que es necesario aclarar para garantizar la seguridad jurídica del profesorado y una aplicación pedagógicamente adecuada de la norma.

En relación con el artículo 3, valoramos positivamente que se concrete el procedimiento de evaluación del alumnado que pierde el derecho a la evaluación continua. Sin embargo, la redacción sigue dejando un amplio margen de discrecionalidad al equipo docente en cuanto a la determinación de las pruebas objetivas, sin establecer criterios homogéneos ni orientaciones claras. Asimismo, preocupa especialmente el apartado 7, donde se permite impedir la realización de determinadas actividades por motivos de riesgo. Esta medida, aun siendo comprensible en determinados contextos, debería concretarse mucho más para evitar interpretaciones arbitrarias y garantizar el derecho del alumnado a ser evaluado en condiciones de equidad.

Respecto al artículo 18, ya señalamos en su momento la falta de concreción en la toma de decisiones del equipo docente en relación con la promoción. La modificación introduce ahora la consideración del “superado parcial” como equivalente a superado a efectos de promoción, lo cual puede facilitar la progresión del alumnado, pero sigue sin aclararse el procedimiento de toma de decisiones dentro del equipo docente. Además, la incorporación de un nuevo apartado que permite no repetir módulos o ámbitos con una carga inferior al 30% introduce un elemento de flexibilidad que valoramos positivamente, pero vuelve a apoyarse en decisiones del equipo docente sin establecer criterios comunes ni garantías de homogeneidad entre centros. La necesidad de elaborar un informe justificativo (anexo VIII) es adecuada, pero puede suponer una carga burocrática añadida sin resolver el problema de fondo: la falta de criterios claros y compartidos.

En relación con el artículo 21, la modificación responde parcialmente a una de las cuestiones que planteamos en mesa, relativa a la incorporación del alumnado a la formación en empresa. Se concreta ahora que el alumnado que no haya superado determinados resultados de aprendizaje vinculados a la prevención de riesgos laborales no podrá incorporarse a la empresa y continuará su formación en el centro. No obstante, sigue sin resolverse completamente la duda que planteamos: si la limitación debe circunscribirse exclusivamente a los resultados vinculados a riesgos laborales o si puede extenderse a otros resultados de aprendizaje. Consideramos

imprescindible acotar esta cuestión para evitar interpretaciones restrictivas que puedan perjudicar al alumnado.

La administración nos indica que quieren englobar todo, no sólo los vinculados a riesgos laborales.

En cuanto al artículo 22, relativo a la exención de la formación en empresa, la modificación introduce una regulación más detallada del procedimiento, lo cual valoramos positivamente.

Sin embargo, volvemos a insistir que en ese mismo artículo 22 se mantiene una diferencia de trato, que ya señalamos en noviembre de 2024, entre distintos perfiles de alumnado, especialmente en la forma de acreditar la experiencia profesional. Seguimos considerando necesario reforzar los mecanismos de verificación de competencias, incorporando, si fuera necesario, pruebas prácticas o criterios objetivos que permitan al equipo docente valorar de manera más precisa la adquisición de resultados de aprendizaje, garantizando así la equidad del sistema.

En relación con el artículo 24, la modificación introduce una aclaración relevante sobre la secuencia en la modalidad virtual, estableciendo que el proyecto intermodular y la formación en empresa se realizarán una vez superados o parcialmente superados los módulos profesionales. Si bien esta medida aporta coherencia organizativa, no da respuesta a las cuestiones que ya planteamos en relación con las pruebas presenciales finales, especialmente en lo relativo a su diseño, número y distribución temporal. Seguimos considerando imprescindible establecer límites claros que garanticen criterios pedagógicos y eviten la concentración excesiva de pruebas en un mismo día.

En cuanto al artículo 25, se introducen ajustes en los criterios de calificación que, en general, mejoran la coherencia técnica de la norma. No obstante, se mantiene la limitación en la concesión de matrículas de honor, cuestión que ya fue objeto de crítica por parte de CCOO. Consideramos que esta restricción debería revisarse, ya que puede resultar arbitraria y no reflejar adecuadamente el rendimiento real del alumnado, especialmente en grupos con alto nivel académico.

Por otra parte, aunque no se modifica en este borrador, reiteramos nuestra preocupación respecto al sistema de toma de decisiones por mayoría simple en los equipos docentes, ya que puede generar tensiones internas, desvirtuar la evaluación individualizada del alumnado y trasladar una responsabilidad excesiva a la figura del

tutor en caso de empate. Consideramos necesario revisar este modelo para garantizar decisiones más equilibradas y colegiadas.

En términos generales, valoramos el esfuerzo de la Administración por mejorar la norma tras su aplicación inicial, pero consideramos que esta modificación sigue siendo insuficiente en algunos aspectos clave. Persisten dudas interpretativas relevantes, especialmente en lo relativo a la autonomía del equipo docente, la homogeneidad en la aplicación de criterios y la protección del profesorado ante posibles responsabilidades derivadas de decisiones colegiadas.

Por todo ello, desde CCOO solicitamos que se profundice en la concreción de los procedimientos, se establezcan criterios comunes que eviten desigualdades entre centros y se refuercen las garantías tanto para el profesorado como para el alumnado, asegurando una aplicación de la norma coherente, equitativa y pedagógicamente fundamentada.

La administración nos indica que se trata de una orden y que en una instrucciones se podría concretar más como pide CCOO sin llegar a menoscabar la autonomía del profesorado o del centro. Sobre la exención dice que lo ha establecido el estado así con la normativa estatal.

4ª Borrador de las Instrucciones de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería De Educación, Cultura y Deportes, sobre comisiones de servicio para el curso 2026/2027.

La administración nos informa sobre estas instrucciones: desaparecen los 5 centros de red-Educual y pocos cambios. Convocatoria abierta del 8 al 20 de abril. La resolución se podrá descargar desde Notifica para verlo posteriormente en el portal docente.

En primer lugar, desde CCOO queremos hacer un análisis comparativo de las Instrucciones del curso 2025-26 con este borrador ya que se observan cambios relevantes, algunos de carácter organizativo y otros con impacto material en el acceso y funcionamiento de las comisiones de servicio. En términos generales, no se trata únicamente de una actualización anual, sino de una revisión que introduce ajustes en la estructura, en determinadas modalidades y en el procedimiento administrativo.

En primer lugar, se aprecia una reorganización de la estructura de las modalidades de comisiones de servicio. En el curso 2025/2026, los cargos electos en corporaciones locales se incluían dentro del bloque de puestos específicos, junto a otras modalidades. Sin embargo, en el borrador de 2026/2027 pasan a constituir un bloque propio

diferenciado. Esta modificación no es meramente formal, ya que tiene consecuencias en el orden de tramitación y en la prioridad de adjudicación de destinos.

En relación con las modalidades, se detecta la supresión de la comisión de servicio vinculada a los centros certificados o en proceso de certificación de la Red Educal-CLM. Esta modalidad, que estaba recogida expresamente en las instrucciones del curso anterior, desaparece por completo en el borrador actual, sin que se sustituya por una figura equivalente. Se trata, por tanto, de una eliminación clara de una vía específica de comisión de servicios.

Otro cambio relevante afecta a la Formación Profesional Dual. Mientras que en el curso 2025/2026 se contemplaban tanto los proyectos de FP Dual en distintas situaciones transitorias como la FP Dual intensiva, en el borrador de 2026/2027 la regulación se restringe exclusivamente a la modalidad de FP Dual intensiva. Desaparece, por tanto, la referencia a otras situaciones de dual anteriores, lo que supone una limitación del alcance de esta modalidad de comisión.

Asimismo, en el programa vinculado al convenio con el Ministerio de Defensa (Academia de Infantería), se observa una reducción de especialidades ofertadas. En concreto, desaparece la especialidad de Formación y Orientación Laboral, que sí estaba incluida en el curso anterior. Este cambio implica una reducción efectiva de plazas o perfiles dentro de este programa específico.

También se introducen ajustes en la adjudicación de vacantes, concretando de forma expresa el límite temporal del primer trimestre mediante la fijación de la fecha del 30 de noviembre. Aunque en el curso anterior ya se hacía referencia al primer trimestre como límite, la incorporación de una fecha concreta reduce la interpretación y aporta mayor seguridad jurídica.

En cuanto al acceso y tramitación de solicitudes, se produce una actualización del sistema telemático. Se abandona el modelo basado fundamentalmente en la intranet docente y el registro con usuario y contraseña, y se pasa a un sistema más integrado que utiliza el Portal de Educación y el Portal de Personal Docente, con identificación mediante Cl@ve, certificado digital o DNI electrónico. Además, se sustituye el sistema de asistencia técnica por correo electrónico por un sistema centralizado a través del CAU educativo. Este cambio no afecta al contenido del derecho, pero sí al procedimiento y a la forma de relación con la administración.

En lo que respecta a los destinatarios, se adapta la regulación a la nueva estructura de modalidades y se clarifica la participación del personal procedente de otras comunidades autónomas. Aunque en esencia se mantiene la posibilidad de solicitar determinadas comisiones, la nueva redacción reorganiza los bloques y amplía o precisa su encaje, especialmente en relación con la modalidad de inspección.

Precisamente en la modalidad de inspección se introduce una novedad significativa, al contemplarse expresamente la posibilidad de que inspectores con destino definitivo en otras comunidades autónomas puedan solicitar comisión de servicio en Castilla-La Mancha si ya han prestado servicios en esta comunidad durante el curso anterior y cuentan con propuesta favorable. Además, se incorpora una justificación vinculada a la continuidad en los equipos de inspección, reforzando la lógica organizativa de esta modalidad.

Otro aspecto destacable es la modificación de los plazos internos del procedimiento. Aunque el plazo general de solicitud se desplaza en el calendario anual, lo más relevante es que se adelantan de forma sistemática los plazos para la emisión de informes y propuestas por parte de las Delegaciones Provinciales y Direcciones Generales. Fechas que en el curso anterior se situaban habitualmente en torno al 20 de mayo y 17 de junio pasan ahora a adelantarse a mediados de mayo y principios de junio, lo que implica una aceleración del procedimiento administrativo.

En algunas modalidades concretas también se introducen ajustes de contenido. En los ciclos formativos y cursos de especialización, la redacción se amplía para contemplar no solo la consolidación de enseñanzas, sino también su nueva implantación, lo que abre más claramente la posibilidad de proponer comisiones en ambos supuestos. En las residencias escolares se incorporan por primera vez criterios de desempate basados en la experiencia específica en residencias, la antigüedad como funcionario de carrera y la puntuación en el proceso selectivo, lo que supone una mejora en la objetivación del procedimiento.

Por último, en las comisiones por conciliación de la vida familiar y laboral se introduce una flexibilización relevante en la acreditación de determinadas situaciones. En concreto, se permite acreditar el hecho de tener a un familiar a cargo no solo mediante certificado de empadronamiento, sino también mediante informe de servicios sociales. Esta modificación facilita la justificación en situaciones complejas y puede interpretarse como una mejora en términos de accesibilidad a esta modalidad.

En conjunto, aunque muchas partes del texto se mantienen con una continuidad clara respecto al curso anterior, los cambios introducidos afectan a elementos estructurales, a determinadas modalidades concretas y al procedimiento administrativo, configurando un borrador que, sin alterar completamente el modelo, sí introduce ajustes relevantes que deben ser valorados desde el punto de vista organizativo y sindical.

Desde CCOO queremos realizar una valoración del borrador de instrucciones de comisiones de servicio para el curso 2026/2027 partiendo de la comparación con la regulación vigente del curso anterior y de las aportaciones que ya trasladamos en la mesa del pasado año.

En primer lugar, reconocemos que el borrador introduce algunos ajustes que suponen avances parciales respecto a cuestiones que ya señalamos. En concreto, valoramos positivamente que en la modalidad de Ciclos Formativos y Cursos de Especialización se haya superado el enfoque excesivamente restrictivo del curso pasado, incorporando expresamente la posibilidad de comisiones tanto para la consolidación como para la nueva implantación de enseñanzas. Esta modificación responde a una de las demandas que planteamos, al permitir una mayor flexibilidad en la cobertura de estas enseñanzas y evitar un modelo cerrado exclusivamente a la renovación del profesorado que ya venía ocupando esos puestos.

Asimismo, consideramos que la incorporación de vías alternativas de acreditación en determinados supuestos de conciliación, como la posibilidad de justificar la situación de cuidado mediante informe de servicios sociales, supone una mejora en términos de accesibilidad y adaptación a la realidad social, aunque no recoge plenamente todas las cuestiones que habíamos planteado en relación con la acreditación del cuidado efectivo.

Sin embargo, más allá de estos avances puntuales, el borrador mantiene en gran medida el modelo del curso anterior y no incorpora buena parte de las propuestas que desde CCOO consideramos esenciales para mejorar la equidad, la transparencia y la protección de los derechos del profesorado.

En este sentido, uno de los aspectos más preocupantes es que, en algunas modalidades, lejos de avanzar en apertura, se produce un retroceso. Es especialmente significativo el caso de la Formación Profesional Dual, donde el nuevo borrador limita la comisión de servicio exclusivamente a la modalidad de FP Dual intensiva y al

profesorado que ya venía desempeñando funciones en este ámbito, eliminando referencias anteriores a otras situaciones de dual. Esto supone un modelo más cerrado que dificulta el acceso de nuevo profesorado y restringe las posibilidades de desarrollo profesional en un ámbito estratégico del sistema educativo.

Del mismo modo, no se han incorporado propuestas relevantes de CCOO en materia de conciliación y atención a situaciones personales. Se mantiene el límite de edad de 6 años para el cuidado de hijos e hijas, claramente insuficiente y desfasado respecto a la realidad social y a otras referencias normativas. Tampoco se amplía el ámbito de las comisiones humanitarias a nuevas realidades convivenciales más allá del primer grado de consanguinidad o de las figuras tradicionales, ni se flexibilizan los criterios de actualización de los informes médicos, que siguen exigiéndose con una inmediatez difícil de cumplir en muchos casos.

Igualmente, continúa sin resolverse una cuestión clave que ya señalamos el curso pasado: la falta de prioridad efectiva de las comisiones vinculadas a situaciones de salud, discapacidad, razones humanitarias o conciliación frente a otros procedimientos como el concursillo. Desde CCOO seguimos considerando que estas situaciones, por su naturaleza, deben tener un tratamiento prioritario y reforzado, y no quedar en una posición de menor protección dentro del sistema.

Queremos poner el acento en una cuestión que consideramos central en este nuevo borrador. La Administración introduce una novedad relevante en el ámbito de la Inspección, al permitir que inspectores e inspectoras con destino en otras comunidades autónomas, pero que hayan prestado servicios en Castilla-La Mancha, puedan solicitar comisión de servicio en esta comunidad con propuesta favorable. Esta medida supone un reconocimiento claro de la aportación previa de ese personal al sistema educativo regional y de la necesidad de facilitar su continuidad o retorno.

Desde CCOO entendemos que este criterio es acertado, pero consideramos que no debe limitarse exclusivamente al ámbito de la Inspección. No existe una justificación objetiva para que esta posibilidad se circunscriba a un único cuerpo, mientras se mantiene un modelo mucho más restrictivo para el resto del profesorado.

Por ello, planteamos de forma clara la necesidad de extender este mismo enfoque a otras modalidades, especialmente en el ámbito de la Formación Profesional y de las comisiones por conciliación de la vida familiar y laboral. Consideramos que el profesorado de otras comunidades autónomas que haya prestado servicios en

Castilla-La Mancha debe poder acceder nuevamente a comisiones de servicio en esta comunidad, especialmente cuando concurren circunstancias personales o familiares que lo justifiquen. Se trataría de reconocer su experiencia previa en el sistema educativo regional y de facilitar su retorno en momentos de especial necesidad, evitando un tratamiento desigual entre cuerpos y situaciones que carece de fundamento.

No estamos planteando una apertura indiscriminada, sino un modelo equilibrado que tenga en cuenta el vínculo previo con la comunidad autónoma y que permita dar respuesta a situaciones reales de conciliación, salud o desarrollo profesional. La propia Administración ya ha dado un paso en esa dirección en el ámbito de la Inspección; por tanto, lo coherente es avanzar en esa misma línea en el conjunto del sistema.

En definitiva, desde CCOO valoramos que el borrador introduce algunos ajustes positivos, pero consideramos que mantiene importantes carencias estructurales y no incorpora buena parte de las mejoras necesarias. Por ello, insistimos en la necesidad de avanzar hacia un modelo más abierto, más justo y más adaptado a la realidad del profesorado, reforzando especialmente las medidas vinculadas a la conciliación, la salud y la igualdad de oportunidades, y extendiendo criterios de equidad como el reconocimiento del profesorado procedente de otras comunidades autónomas que ya ha contribuido al sistema educativo de Castilla-La Mancha.

Antes de empezar ruegos y preguntas, nos comunica la administración que el pago de atrasos de las vacaciones devengadas, se hará un certificado complementario para la renta y así facilitar que no haya que hacer una declaración complementaria. Todas las que se han revisado y se ha solicitado de forma individual se empezarán a pagar en marzo. No ha sido posible hacerlo de oficio como en principio se dijo.

5º Ruegos y preguntas.

1.Desde CCOO queremos volver a trasladar un ruego en relación con la situación de los Centros de Educación de Personas Adultas, a la luz de los últimos acontecimientos que se han producido.

En primer lugar, debemos señalar que, tras meses sin respuesta a escritos remitidos por alguno de los centros, recientemente se ha dado contestación a uno de ellos, pero lo cierto es que dicha respuesta, lejos de aclarar la situación, **ha incrementado la preocupación y el malestar en los centros.**

Y lo decimos con claridad: **no se da respuesta a ninguna de las cuestiones planteadas por el claustro.** No se explican las razones objetivas de los recortes, no se informa sobre el futuro

de las enseñanzas ni del profesorado, y no se plantean medidas para garantizar el derecho del alumnado a una educación de calidad. Es decir, cinco meses después, la respuesta administrativa no entra en el fondo del problema.

Además, la propia respuesta resulta preocupante en su planteamiento. En el documento remitido por la Administración se viene a señalar que el claustro es un órgano de participación limitado al ámbito interno del centro, enumerando sus funciones pedagógicas. Y aquí queremos plantear una cuestión muy clara:

¿En qué normativa se establece que un claustro no puede dirigirse a la Administración para trasladar una queja, una preocupación o una solicitud de información ante un deterioro evidente del servicio educativo?

Porque lo que ha hecho ese claustro no es otra cosa que ejercer su responsabilidad como órgano colegiado, defendiendo: las enseñanzas, al alumnado y las condiciones del profesorado.

Y desde CCOO entendemos que **no sólo es legítimo, sino necesario**.

Asimismo, la respuesta de la Administración hace referencia a supuestos espacios de diálogo (Mesa Sectorial, reuniones con equipos directivos, comisiones) que, sin embargo, **no han servido para trasladar información clara ni a los centros ni a la representación sindical**, tal y como se ha evidenciado en las propias mesas, donde se ha denunciado la falta de negociación previa y de información sobre medidas tan relevantes como los recortes o el desarrollo de la nueva normativa de educación de adultos.

Todo ello está generando un clima muy preocupante en los CEPAs: incertidumbre, desinformación y una sensación creciente de que no se está dando respuesta a problemas reales que afectan directamente al derecho a la educación en amplias zonas, especialmente rurales.

Porque lo que está en juego no es solo una cuestión organizativa, sino el acceso a la educación de una parte muy importante de la ciudadanía.

Además, a esta preocupación general se suman nuevas aportaciones concretas que nos trasladan los centros. Por ejemplo, en la zona de Ocaña se plantea la **necesidad de crear oferta formativa de FP en modalidad C en la Mesa de Ocaña**, ya que actualmente no existe ninguna oferta en la comarca, lo que está obligando al alumnado a desplazarse a localidades como Valdemoro y Aranjuez.

Igualmente, se insiste en **reivindicar el papel de los CEPAs como elemento clave del sistema educativo regional**, especialmente en zonas con crecimiento poblacional y una elevada demanda social y académica, donde estos centros cumplen una función esencial de cohesión y oportunidad educativa.

Volvemos a trasladar algunas de las reivindicaciones constantes de nuestros compañerxs:

- La posibilidad de **retrasar el inicio de curso en los CEPAs**, teniendo en cuenta que gran parte de la matriculación se produce en septiembre, lo que permitiría ajustar mejor los cupos de profesorado a la demanda real.

- La necesidad de **recuperar la enseñanza de idiomas en niveles A1 y A2 en CEPAs de entornos rurales**, donde la distancia a las Escuelas Oficiales de Idiomas dificulta el acceso del alumnado.
- El impulso de una **mayor coordinación entre CEPAs, IES y EOIs**, favoreciendo el trabajo conjunto entre etapas y enseñanzas.
- La posibilidad de que los centros **participen en las reuniones de determinación de cupos**, ya que son quienes mejor conocen la realidad de su alumnado y su entorno.
- Y la necesidad de una **coordinación regional en los criterios de baremación**, ya que actualmente se están produciendo diferencias significativas entre provincias que generan desigualdades.
- Por último, la conveniencia de **recuperar las itinerancias**, como fórmula para volver a llegar a localidades donde actualmente no hay cobertura, siempre que exista demanda suficiente.

Por todo ello, desde CCOO rogamus a la Administración:

- Que dé respuesta real y concreta a las cuestiones planteadas por los centros, especialmente en relación con los recortes y el futuro de las AEPAs.
- Que aclare expresamente si existe alguna limitación normativa que impida a un claustro dirigirse a la Administración, y en su caso, que la concrete.
- Que garantice canales efectivos de información y participación tanto para los centros como para la representación sindical.
- Y que aborde de manera urgente la situación de la educación de personas adultas con transparencia y planificación.

Entendemos que estamos en un momento clave para el futuro de la educación de personas adultas en la región y es fundamental que los centros y su profesorado se sientan escuchados.

2. Desde CCOO queremos trasladar en relación con los procesos de adjudicación de destinos que se aproximan en los próximos meses.

Como venimos planteando de manera reiterada, y tal y como ya hemos trasladado en distintas propuestas sindicales, consideramos imprescindible avanzar hacia la **extensión del sistema de adjudicación “a la carta” a todo el proceso de adjudicación de plazas de verano**.

En la actualidad, seguimos manteniendo un modelo claramente desfasado, basado en procedimientos secuenciales y actos públicos masivos, donde el profesorado no conoce con antelación todas las vacantes disponibles ni puede ajustar sus decisiones a sus necesidades reales. Esto genera inseguridad, dificulta la planificación personal y profesional, y provoca situaciones poco ajustadas a la realidad del profesorado.

Frente a ello, desde CCOO insistimos en que ya existen herramientas en la propia Consejería que han demostrado su eficacia (como ocurre con las sustituciones durante el curso) y que permitirían implementar un sistema mucho más **justo, transparente y eficiente**, donde el profesorado pueda:

- Ordenar sus preferencias de centros y localidades
- Seleccionar únicamente las vacantes de su interés
- Ajustar la adjudicación a sus circunstancias personales y familiares

Además, este modelo contribuiría a reducir errores, reclamaciones y desajustes en la asignación de destinos, mejorando tanto el funcionamiento de la Administración como la satisfacción del profesorado.

Por otro lado, esta propuesta se enmarca en una línea más amplia que desde CCOO venimos defendiendo: la necesidad de garantizar **procesos de adjudicación y movilidad transparentes, regulados y con seguridad jurídica**, evitando disfunciones y posibles agravios comparativos entre colectivos docentes.

Por todo ello, y teniendo en cuenta la inminente puesta en marcha de los procesos de adjudicación, desde CCOO rogamos a la Administración:

- Que valore de manera urgente la implantación del sistema de adjudicación “a la carta” para el próximo proceso de verano
- Que, en su caso, se inicie la adaptación normativa necesaria para hacerlo posible
- Y que se avance hacia un modelo de adjudicación más transparente, flexible y adaptado a la realidad del profesorado

Entendemos que estamos ante una medida viable, ya testada y ampliamente demandada, que mejoraría de forma clara el sistema actual.

3. Desde CCOO queremos trasladar en relación con el **régimen de compatibilidades del personal docente**, una cuestión que genera cada vez más dudas, inseguridad y malestar entre el profesorado.

Como es sabido, el actual marco normativo (basado fundamentalmente en la Ley 53/1984) establece un sistema extremadamente restrictivo que, en la práctica, **impide a la mayoría del profesorado compatibilizar su actividad docente con otras actividades**, debido principalmente al peso del complemento específico en sus retribuciones.

Esto está provocando situaciones difíciles de entender y gestionar en el día a día:

- Actividades que en teoría podrían ser compatibles, en la práctica no lo son.
- Gran desconocimiento normativo por parte del profesorado.
- Y, lo que es más preocupante, **riesgo de incurrir en faltas graves por desconocimiento**, dado el régimen sancionador existente.

Al mismo tiempo, observamos contradicciones evidentes en el propio sistema: mientras algunas actividades están permitidas sin necesidad de compatibilidad (como la preparación de oposiciones o la participación en actividades formativas puntuales), otras similares quedan bloqueadas por una normativa que no ha sido adaptada a la realidad actual del profesorado ni a los cambios en el mercado laboral.

Además, existen compromisos normativos en el ámbito autonómico, como los relativos a la regulación de compatibilidades en jornadas parciales, que siguen sin desarrollarse plenamente, lo que incrementa aún más la inseguridad jurídica.

Por todo ello, desde CCOO consideramos que es necesario abrir un proceso de revisión del régimen de incompatibilidades en la enseñanza, que permita:

- Adaptar la normativa a la realidad actual del profesorado
- Clarificar criterios y reducir la inseguridad jurídica
- Facilitar la conciliación y el desarrollo profesional compatible
- Y garantizar un sistema más coherente, transparente y aplicable

Por ello, rogamos a la Administración:

- Que impulse una revisión del régimen de compatibilidades en el ámbito educativo
- Que se clarifiquen y difundan de forma clara los criterios aplicables al profesorado

- Y que se aborde esta cuestión en el marco de la negociación con las organizaciones sindicales

Entendemos que se trata de una cuestión estructural que afecta directamente a las condiciones laborales del profesorado y que requiere una respuesta clara por parte de la Administración.

4. Desde CCOO queremos trasladar un ruego en relación con la situación de los denominados macrocentros de secundaria en Castilla-La Mancha. Esta no es una cuestión nueva. Es una realidad que ya hemos venido trasladando en diferentes mesas y a través de distintas iniciativas, recogiendo además las demandas de los propios equipos directivos de estos centros, que vienen alertando de una situación que es ya insostenible.

Hablamos de institutos con más de 70 u 80 unidades, con una enorme complejidad organizativa, administrativa y pedagógica, y con una carga de trabajo muy superior a la que contempla la normativa actual .

Sin embargo, pese a todo lo trasladado, **está pasando el curso y no se han adoptado medidas**, lo que está generando una sobrecarga evidente en los equipos directivos y en el conjunto del profesorado, afectando directamente a la calidad del servicio educativo.

Desde CCOO ya planteamos propuestas concretas que siguen plenamente vigentes:

- La **revisión del artículo 17 de la Orden 118/2022**, adaptando la dotación de equipos directivos a la realidad de los macrocentros.
- La **ampliación de los equipos directivos**, especialmente en centros de gran tamaño.
- Y la **eliminación del límite de 12 horas de dedicación** en los centros con más de 58 unidades, reconociendo la dedicación real de sus responsables .

Pero, además, la situación se ha agravado con nuevas necesidades que nos trasladan los centros:

- La **urgente necesidad de ampliar las jefaturas de estudios**, ya que la estructura actual es claramente insuficiente para gestionar centros de esta dimensión.
- Y la **insuficiente dotación de orientación**, especialmente en centros con FP Básica, programas de diversificación y ciclos formativos, donde el alumnado presenta necesidades específicas de atención que, en muchos casos, no están siendo cubiertas porque no computan adecuadamente en ratios.

Estamos hablando de centros donde la diversidad educativa es enorme, y donde la falta de recursos está recayendo directamente sobre los equipos docentes y directivos.

Por todo ello, desde CCOO rogamos a la Administración:

- Que aborde de manera urgente la **revisión de la normativa de organización de los centros**, adaptándola a la realidad de los macrocentros
- Que se **amplíe la dotación de equipos directivos**, especialmente las jefaturas de estudios
- Que se **refuerce la orientación educativa** en estos centros

- Y que se convoque una **mesa técnica específica** para abordar esta situación de forma integral

Porque lo que está ocurriendo en los macrocentros no es una cuestión puntual, es un problema estructural que ya está afectando al funcionamiento de los centros y a las condiciones de trabajo del profesorado.

Y, sobre todo, porque no podemos permitirnos otro curso más sin dar respuesta a esta realidad.

4.Desde CCOO queremos trasladar un ruego en relación con la situación de los denominados macrocentros de secundaria en Castilla-La Mancha. Esta no es una cuestión nueva. Es una realidad que ya hemos venido trasladando en diferentes mesas y a través de distintas iniciativas, recogiendo además las demandas de los propios equipos directivos de estos centros, que vienen alertando de una situación que es ya insostenible.

Hablamos de institutos con más de 70 u 80 unidades, con una enorme complejidad organizativa, administrativa y pedagógica, y con una carga de trabajo muy superior a la que contempla la normativa actual .

Sin embargo, pese a todo lo trasladado, **está pasando el curso y no se han adoptado medidas**, lo que está generando una sobrecarga evidente en los equipos directivos y en el conjunto del profesorado, afectando directamente a la calidad del servicio educativo.

Desde CCOO ya planteamos propuestas concretas que siguen plenamente vigentes:

- La **revisión del artículo 17 de la Orden 118/2022**, adaptando la dotación de equipos directivos a la realidad de los macrocentros.
- La **ampliación de los equipos directivos**, especialmente en centros de gran tamaño.
- Y la **eliminación del límite de 12 horas de dedicación** en los centros con más de 58 unidades, reconociendo la dedicación real de sus responsables .

Pero, además, la situación se ha agravado con nuevas necesidades que nos trasladan los centros:

- La **urgente necesidad de ampliar las jefaturas de estudios**, ya que la estructura actual es claramente insuficiente para gestionar centros de esta dimensión.
- Y la **insuficiente dotación de orientación**, especialmente en centros con FP Básica, programas de diversificación y ciclos formativos, donde el alumnado presenta necesidades específicas de atención que, en muchos casos, no están siendo cubiertas porque no computan adecuadamente en ratios.

Estamos hablando de centros donde la diversidad educativa es enorme, y donde la falta de recursos está recayendo directamente sobre los equipos docentes y directivos.

Por todo ello, desde CCOO rogamos a la Administración:

- Que aborde de manera urgente la **revisión de la normativa de organización de los centros**, adaptándola a la realidad de los macrocentros

- Que se **amplíe la dotación de equipos directivos**, especialmente las jefaturas de estudios
- Que se **refuerce la orientación educativa** en estos centros
- Y que se convoque una **mesa técnica específica** para abordar esta situación de forma integral

Porque lo que está ocurriendo en los macrocentros no es una cuestión puntual, es un problema estructural que ya está afectando al funcionamiento de los centros y a las condiciones de trabajo del profesorado.

Y, sobre todo, porque no podemos permitirnos otro curso más sin dar respuesta a esta realidad.