enseñanza

INFORME CCOO

MESA SECTORIAL ORDINARIA PDNU 05/11/2026

ORDEN DEL DÍA

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 28 de abril, 12 de mayo, 8 de junio, 23 de junio y 30 de junio de 2026.

2º Borrador de las instrucciones para la formulación de propuestas de modificación de plantillas orgánicas del profesorado en centros públicos de educación para el curso 2027-2028.

3º Borrador de las Instrucciones y calendario para la revisión de la composición de unidades de los centros públicos de infantil y primaria para el curso 2027/2028.

4º Orden XX/2026 de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se modifica la Orden 170/2021, de 29 de noviembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se desarrollan los procesos relativos al ejercicio de la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

5º Borrador de la Resolución de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se convoca concurso de méritos para la renovación, selección y nombramiento de directoras y de directores de los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

6º Borrador de la Resolución de la Dirección General de Innovación Educativa y Centros, por la que se aprueban, para el curso 2026/2027, las instrucciones para la realización de la evaluación de diagnóstico del alumnado de cuarto curso de Educación Primaria y segundo de Educación Secundaria Obligatoria, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

7º Borrador de la Resolución de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se establece la relación de alumnos y alumnas por aula para el curso 2027/2028.

8º Valoración del inicio de curso.

9º Informe del Presidente de la Mesa sobre el calendario y temas de negociación.

10º Ruegos y preguntas.

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

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 28 de abril, 12 de mayo, 8 de junio, 23 de junio y 30 de junio de 2026.

Aprobadas por unanimidad.

2º Borrador de las instrucciones para la formulación de propuestas de modificación de plantillas orgánicas del profesorado en centros públicos de educación para el curso 2027-2028.

3º Borrador de las Instrucciones y calendario para la revisión de la composición de unidades de los centros públicos de infantil y primaria para el curso 2027/2028.

El punto 2º y 3º se ven en común.

La administración nos habla de la principal mejora: en Infantil es el primer apoyo desde seis unidades jurídicas, frente a las ocho de las instrucciones de 2026-2027. El segundo sigue desde doce. De esta manera, se desarrolla el compromiso del Acuerdo de 18 de junio de 2025, publicado el 1 de julio.

En Primaria, la ratio de 22 se extiende de 1.º y 2.º a 3.º conforme al calendario pactado, y el tramo de 25 queda de 4.º a 6.º. La reducción progresiva por necesidades educativas especiales, condicionada a vacantes y espacios, reproduce la instrucción de unidades de 2026-2027. No hay cambio en este criterio.

En el anexo I, Inglés pasa de cuatro puestos a cuatro más uno itinerante o compartido en centros con 23, 24 y 25 unidades jurídicas de Primaria. Se elimina el apartado A.9 que permitía proponer plazas de Infantil para apoyos extraordinarios por ratio a jornada completa mantenidos durante al menos tres cursos.

Se actualizan las denominaciones de los cursos de acceso a grados C y D de niveles 3 y 4 del Marco de Referencia, y se reúne las referencias a competencias básicas en una sola denominación.

En Secundaria se mantienen los refuerzos de las cinco especialidades que ya figuraban el curso pasado. En Conservatorios se pasa de pedir cautela al proponer

nuevas plazas a indicar que no procede proponer modificaciones, salvo las de plazas que no sea preciso mantener. En Escuelas de Arte se reformula una limitación que ya constaba en las instrucciones del curso anterior.

También se sustituyen las referencias a proyectos bilingües y plurilingües por programas bilingües. En itinerancias, se presenta el elevado número de localidades como un supuesto especialmente relevante para estudiar la reconversión de puestos o la reducción del ámbito de actuación.

Calendarios de actuación

Actuación	***Borrador 2027 2028***
Unidades y propuesta inicial	*Hasta el 11 de noviembre*
Unidades y propuestas alternativas y CRA	*Hasta el 19 de noviembre*
Acuerdo final de unidades	*Hasta el 4 de diciembre*
Estudio de propuestas de plantillas	*Noviembre*
Cierre de la relación de puestos	*Del 1 al 15 de diciembre*
Participación provincial en plantillas	***Juntas de Personal del 9 al 15 de diciembre con acta y remisión***
Publicación de las órdenes de plantillas	*Última semana de enero*

CCOO valoramos positivamente que la propuesta recoja avances del acuerdo educativo y demandas planteadas en la Mesa de noviembre de 2025. La planificación de plantillas debe consolidar esas mejoras, responder a las necesidades reales de los centros y garantizar una atención educativa suficiente y equitativa. El incremento de necesidades de apoyo exige una dotación estable que acompañe al profesorado y al alumnado.

1 Apoyos de Educación Infantil

Destacamos la incorporación del primer apoyo desde seis unidades jurídicas de Infantil como desarrollo del acuerdo firmado por CCOO. La medida refuerza la dotación estructural de la etapa y amplía el acceso al apoyo al reducir de ocho a seis unidades.

Valoramos positivamente la creación de **más de 100 plazas de Educación Infantil**, una medida especialmente importante para provincias como Ciudad Real y Albacete, donde resulta difícil obtener destino mediante el Concurso General de Traslados. Estas nuevas plazas ampliarán las posibilidades de que el profesorado que trabaja lejos de su domicilio pueda acercarse a sus hogares, favoreciendo la conciliación personal y familiar.

La formulación del nuevo borrador no condiciona expresamente el apoyo a una ratio media de ciclo superior a 15; pedimos confirmar y preservar este alcance, de modo que el criterio de seis unidades se aplique sin añadir ese requisito. Solicitamos mantener esta redacción en el texto definitivo.
Como complemento al criterio general, reclamamos mantener el apartado A.9 de las instrucciones del 2026-2027: la posibilidad de proponer plazas de plantilla para apoyos extraordinarios de Infantil a jornada completa por ratio mantenidos durante al menos los tres últimos cursos. Su continuidad permite reconocer necesidades estables en centros que no alcancen seis unidades y otras situaciones acreditadas.

La Administración toma como referencia el número de unidades, pero no las ratios, y omite el criterio de una media superior a 15 alumnos por aula.

2 Plantillas suficientes para la jornada lectiva acordada

Las plantillas deben dimensionarse para garantizar la jornada lectiva acordada de 23 horas en Infantil, Primaria y Educación Especial y de 18 en Secundaria, preservando los apoyos, refuerzos, desdobles, coordinación y oferta educativa. Reclamamos una revisión del modelo de plantilla que incorpore los tiempos necesarios y la realidad de los centros de una línea y del medio rural.
Valoramos el aumento de Inglés de cuatro puestos a cuatro más uno itinerante o compartido en centros con 23, 24 y 25 unidades jurídicas de Primaria, respecto a las instrucciones de 2026-2027. Solicitamos revisar las necesidades del conjunto de especialidades.

3 Reducción de ratios y atención inclusiva

Valoramos que la reducción a 22 alumnos y alumnas avance a 3.º de Primaria. Pedimos anticipar el calendario de reducción en los cursos restantes de Primaria y en ESO, con dotación presupuestaria y de profesorado suficiente. Las instrucciones deben garantizar los desdobles cuando se superen los umbrales establecidos.

La formulación progresiva y condicionada de la reducción por alumnado con necesidades educativas especiales ya aparecía en las instrucciones de 2026-2027 y se mantiene idéntica.

Reiteramos la propuesta de que todo el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo compute doble a efectos de ratio y de planificación de apoyos de Infantil, plantillas y desdobles. Esta medida debe acompañarse de grupos, especialistas y recursos suficientes para traducirse en una atención efectiva y reducir la sobrecarga de las aulas.

4 Orientación y consolidación del segundo orientador

La Consejería explicó en la Mesa de noviembre de 2025 que la dotación se regularía por cupo antes de consolidarse en plantilla orgánica. El acuerdo recoge esta mejora para centros con más de 28 unidades de Infantil y Primaria y con 35 o más unidades en los IES.

Reclamamos garantizar las dotaciones de cupo y establecer un calendario para su consolidación en plantilla orgánica. Solicitamos conocer los centros atendidos, la jornada asignada, las necesidades pendientes y la previsión para 2027-2028, con criterios transparentes y aplicación homogénea.

Reclamamos avanzar hacia una referencia de un profesional de Orientación por cada 250 alumnos y alumnas, teniendo en cuenta además el alumnado con necesidades de apoyo educativo, la complejidad socioeducativa y la dispersión. Los macrocentros requieren dotaciones reforzadas y estables, con un calendario para ampliar las segundas dotaciones.

5 Especialistas de PT y AL y personal de apoyo educativo

Pedimos rebajar los umbrales para la primera dotación ordinaria de PT y AL. El anexo II mantiene nueve unidades para PT en CEIP y CRA, y 27 para AL en CEIP y 18 en CRA. Estos criterios deben revisarse junto con el alumnado atendido, la intensidad de los apoyos y la dispersión, para garantizar atención suficiente también por debajo de esos umbrales.

Solicitamos establecer criterios públicos para dotar de un segundo PT y un segundo AL, combinando unidades, alumnado atendido, intensidad de los apoyos y complejidad del centro. El número de unidades debe complementarse con las necesidades efectivas del alumnado, también en centros que no alcancen los umbrales generales.

Mantenemos la petición de una plaza completa de PT para cada CRA y de limitar a 27 las unidades atendidas por cada AL, con incremento de dotación al superar esa referencia y posibilidad de refuerzo por necesidades acreditadas. La organización de las itinerancias debe preservar el tiempo de atención directa.

En los Centros de Educación Especial pedimos revisar las dotaciones de PT y AL conforme a los apoyos que precise el alumnado. Debe aclararse cómo se suman las unidades de Infantil, EBO y TVA Básico para la dotación de AL, cómo se aplica la fracción correspondiente a TVA de Capacitación y cómo se resuelven los restos. Asimismo, deben planificarse conjuntamente las necesidades de ATE, fisioterapia, integración social, PSC y demás apoyos educativos, con dotaciones suficientes y continuidad.

Reclamamos revisar la regulación de los programas de Transición a la Vida Adulta y su efecto en las plantillas de los CEE. Solicitamos un balance de la evolución de las plazas de PT vinculadas a estos programas, que identifique las supresiones o transformaciones y permita recuperar las dotaciones necesarias para atender las necesidades que persistan, con criterios de alumnado, intensidad del apoyo y continuidad educativa.

Pedimos garantizar, como dotación mínima estable en plantilla orgánica, un puesto a jornada completa de Profesorado de Servicios a la Comunidad (PSC) en cada CEE y cada Comunidad de Aprendizaje. Debe reducirse el número de centros de cada ámbito de intervención, ponderando alumnado, complejidad y desplazamientos, y fijar un calendario de consolidación de las necesidades permanentes.

6 Escuela rural y unidades mixtas

Proponemos conceder dos unidades en secciones o centros de 4 a 10 alumnos y alumnas cuando el intervalo alcance cuatro niveles, y de 11 a 15 cuando alcance tres. Esta graduación adelanta el desdoble respecto al borrador, que exige al menos 11 alumnos y cinco niveles. Si hay alumnado de Infantil, una de las unidades debe ser de esta etapa.

En secciones o centros con 16 o más alumnos y alumnas, solicitamos adelantar también el desdoble a los grupos mixtos de más de diez escolares que abarquen tres niveles, frente a los cinco del borrador. Debe mantenerse el cómputo separado de Infantil y Primaria cuando haya al menos cuatro escolares de Infantil.

La creación o mantenimiento de unidades debe valorar la dispersión, las distancias y la continuidad educativa. Para habilitar grupos, reclamamos soluciones de espacio y personal que conserven el uso educativo de bibliotecas, aulas de Música, informática y otros espacios específicos. La planificación debe anticipar las necesidades de matrícula y los desplazamientos.

7 Secundaria y Formación Profesional

Solicitamos que la creación de plazas refleje todas las enseñanzas autorizadas y consolidadas, incluidas las optativas con oferta estable, los refuerzos y los desdobles necesarios. Las necesidades estructurales deben contar con financiación y plantilla estables.

En FP reclamamos reforzar la consolidación de puestos vinculados a ciclos con matrícula estable y a programas específicos con continuidad acreditada. Pedimos revisar la exigencia de crecimiento continuado del alumnado y ampliación de la oferta en los PEFP: la estabilidad de una necesidad educativa también debe permitir consolidar plazas. La formación en empresa requiere tiempos y recursos suficientes para la tutoría, coordinación y seguimiento.

La Administración aclara que las horas de las materias optativas de Secundaria sí se tienen en cuenta al calcular las plantillas orgánicas para evitar la supresión de plazas.

8 Educación de Personas Adultas y Escuelas Oficiales de Idiomas

Las instrucciones de 2026-2027 ya incluyeron el nivel básico presencial de Inglés entre las enseñanzas computables. Solicitamos mantener ese cómputo en 2027-2028, reflejarlo en las necesidades docentes y coordinar el listado de enseñanzas de E.4 con los criterios de dotación por cuerpos y especialidades de E.7 y E.8.

Mantenemos la petición de recuperar el cómputo de la preparación de pruebas libres de ESO y Bachillerato y del programa That’s English allí donde estén autorizados y se impartan. También reclamamos aclarar la denominación y el tratamiento de los niveles I y II de adquisición y refuerzo de competencias básicas.

Solicitamos reducir de 20 a 10 el mínimo general para constituir grupos, con flexibilización adicional según el territorio, el perfil del alumnado y la finalidad de la enseñanza. Las reorganizaciones de la oferta deben negociarse y preservar el acompañamiento presencial que necesita una parte del alumnado adulto.

En las Escuelas Oficiales de Idiomas reclamamos reducir y flexibilizar los mínimos para autorizar y mantener grupos, atendiendo al idioma, nivel, demanda y territorio. Solicitamos revisar las plantillas según las necesidades reales de la oferta pública, preservar las lenguas con menor matrícula y abordar estas medidas en una Mesa Técnica específica.

9 Perfiles bilingües e itinerancias

Pedimos ajustar los perfiles lingüísticos a los programas efectivamente autorizados. En centros sin programa autorizado, solicitamos transformar en ordinarias las plazas vacantes con perfil bilingüe, incluidas las de Infantil, respetando los derechos del profesorado con destino definitivo.

En itinerancias reclamamos revisar los ámbitos excesivos y priorizar la reconversión en puestos ordinarios o la reducción de localidades cuando los desplazamientos resten atención al alumnado. Las propuestas provinciales deben permitir comprobar el cumplimiento del acuerdo de itinerancias citado en las propias instrucciones.

10 Enseñanzas artísticas

Solicitamos información actualizada sobre el desarrollo de la Ley 1/2024 y sus efectos en los cuerpos 593, 594, 595 y 596. En Conservatorios, el borrador de 2027-2028 sustituye la cautela para proponer nuevas plazas de las instrucciones definitivas anteriores por una limitación expresa de modificaciones, salvo puestos que no sea preciso mantener. Esta formulación más restrictiva exige aclarar cómo se atenderán las necesidades estables.

Pedimos un calendario de negociación y criterios que distingan los puestos afectados por cambios de cuerpo de las demás necesidades docentes estables. La planificación debe permitir atender la oferta autorizada y consolidada mientras se concreta la reorganización de cuerpos y especialidades.

Reclamamos negociar una relación de puestos de trabajo específica para el Conservatorio Superior de Música, con criterios propios para sus enseñanzas. El apartado C del borrador se refiere a conservatorios profesionales; pedimos incorporar expresamente el tratamiento del Superior y publicar la dotación por especialidades, la

cobertura de necesidades permanentes y el calendario de consolidación de puestos en plantilla orgánica.

11 Comunidades de Aprendizaje y centros con mayor complejidad

Partiendo del marco de reconocimiento de las Comunidades de Aprendizaje de la Orden 92/2021 y de lo previsto para estos centros en la Orden 92/2026, reclamamos una relación de puestos de trabajo específica, apoyos estructurales y tiempos de coordinación, junto con el desarrollo negociado de su organización y funcionamiento.

Para los centros de mayor complejidad socioeducativa, pedimos criterios objetivos y negociados de identificación y dotación adicional de plantilla según alumnado, apoyos, absentismo, convivencia, entorno socioeconómico y movilidad de la matrícula. Deben traducirse en puestos estables, revisables con datos y coordinados con la catalogación de difícil desempeño y los programas existentes.

12 Negociación provincial y transparencia

Reclamamos que las reuniones provinciales permitan negociar las propuestas y modificar sus resultados. La información debe facilitarse con antelación suficiente, desglosada por centro, cuerpo, especialidad, perfil e itinerancia, e incluir creaciones, supresiones, transformaciones y su justificación, junto con los datos de matrícula y unidades utilizados.

Valoramos que se concrete la obligación de levantar acta y remitirla a los servicios competentes. Pedimos que recoja las propuestas sindicales y las respuestas motivadas de la Administración. El calendario debe permitir incorporar los acuerdos antes del cierre efectivo: es necesario coordinar el cierre de unidades del 4 de diciembre con las reuniones de las Juntas de Personal previstas del 9 al 15.

Solicitamos un balance regional y provincial de los efectos de las instrucciones, que identifique los centros beneficiados por el apoyo de Infantil, las dotaciones de Orientación y especialistas y el resultado de las creaciones y supresiones. Este seguimiento permitirá comprobar el cumplimiento de los acuerdos y corregir diferencias de aplicación.

4º Orden XX/2026 de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se modifica la Orden 170/2021, de 29 de noviembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se desarrollan los procesos relativos al

ejercicio de la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.
5º Borrador de la Resolución de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se convoca concurso de méritos para la renovación, selección y nombramiento de directoras y de directores de los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

El punto 4º y 5º se trabajan conjuntamente.

CCOO valora positivamente que la Consejería adapte la Orden 170/2021 al Real Decreto 414/2026. El borrador incorpora buena parte de los cambios necesarios, pero requiere, según nuestro punto de vista, corregir las condiciones de exención y precisar el régimen de actualización. La mejora de la formación debe acompañarse de tiempo, personal de apoyo y reconocimiento económico para el conjunto de los equipos directivos.

Correcciones sobre formación y exenciones

Completar la exención por máster o posgrado oficial

El apartado Cuatro del artículo único modifica el artículo 16.1 y elimina la obligación de realizar el módulo del proyecto que conservaba la redacción anterior. Recoge, por tanto, el cambio principal señalado en la revisión previa. Sin embargo, omite una condición de la disposición adicional primera del Real Decreto 414/2026: el máster o posgrado oficial debe cumplir los objetivos de su artículo 5.

Solicitamos incorporar esta condición y un procedimiento de acreditación sencillo, con resolución motivada y posibilidad de subsanación. La exención del programa formativo no elimina la obligación de presentar el proyecto de dirección al concurso.

Redacción propuesta para el artículo 16.1

Las personas que estén en posesión de un máster o título de posgrado, ambos de carácter oficial, sobre dirección y gestión de centros educativos que cumpla los objetivos establecidos en el artículo 5 del Real Decreto 414/2026, de 27 de mayo, quedarán exentas de la realización y evaluación del programa. La Consejería determinará las exenciones aplicables a los módulos específicos autonómicos. Esta exención no dispensa de presentar el proyecto de dirección exigido en el procedimiento de selección.

Diferenciar los regímenes de actualización

El artículo 16.2 propuesto formula la actualización a los ocho años para las personas aspirantes con acreditaciones o habilitaciones, sin delimitar claramente su origen. La disposición adicional segunda estatal refiere esa regla a las expedidas antes del curso 2026-2027 al amparo del Real Decreto 894/2014, incluidos sus cursos de actualización. Los certificados del nuevo programa tienen validez indefinida, sin perjuicio de las actualizaciones que establezca la Administración al amparo del artículo 9.

La redacción debe separar ambos supuestos y preservar las restantes equivalencias legales, incluidas las de la disposición adicional cuadragésima cuarta de la LOE. La Comunidad puede regular actualizaciones para los nuevos certificados, pero debe hacerlo expresamente: el real decreto no fija para ellos un plazo general de ocho años.

Propuesta para sustituir y completar el artículo 16.2

Las habilitaciones y acreditaciones expedidas antes del curso escolar 2026-2027 al amparo del Real Decreto 894/2014, así como las correspondientes a sus cursos de actualización, se reconocerán en los términos de la disposición adicional segunda del Real Decreto 414/2026. Transcurridos ocho años desde la certificación correspondiente, se realizará la actualización mediante los módulos previstos en la normativa básica. Los certificados expedidos conforme al nuevo programa tendrán validez indefinida, sin perjuicio de las actualizaciones que se establezcan al amparo de su artículo 9. Las restantes equivalencias se reconocerán conforme a la normativa que les resulte aplicable.

Valoramos el compromiso de convocar actualización cada curso escolar. Debe garantizar plazas y permitir actualizar las competencias sin exigir repetir íntegramente el programa inicial.

Proyecto de dirección y garantías de selección

Completar los contenidos del artículo 8 y del anexo I

El apartado Dos y el nuevo anexo I incorporan el diagnóstico del centro, el bienestar integral, la planificación de recursos y los indicadores de proceso y logro. Se mantiene una valoración de diez puntos, distribuida en presentación, diagnóstico, objetivos y actuaciones, y evaluación. Son mejoras coherentes con el enfoque estatal de una dirección pedagógica y colaborativa.

Pedimos añadir expresamente la prevención de las violencias sexuales junto con la violencia de género y el acoso escolar. El anexo menciona cualquier forma de violencia,

pero la formulación expresa dará coherencia al proyecto con los contenidos de formación del artículo 6.3 del real decreto. Esta norma regula directamente la formación; la incorporación a la selección se plantea como una mejora de coherencia del procedimiento.

Solicitamos también recoger cómo se elabora el proyecto con participación de la comunidad educativa, respetando las competencias del Claustro y del Consejo Escolar. Deben contemplarse el bienestar y la prevención de riesgos psicosociales del profesorado y del resto del personal, además del alumnado. El artículo 8.2.c debe mencionar el bienestar integral, que ya figura en el nuevo anexo.

Adición propuesta al artículo 8.2

El proyecto incluirá actuaciones de igualdad efectiva, no discriminación y prevención de la violencia de género, de las violencias sexuales y del acoso escolar, así como medidas de bienestar y prevención de riesgos psicosociales de toda la comunidad educativa. Recogerá los cauces de participación utilizados para su elaboración y desarrollo, de acuerdo con las competencias de los órganos de gobierno y participación del centro.

Establecer criterios públicos y comunes de valoración

La parte final del anexo permite que las comisiones establezcan sus propios criterios y cita la originalidad, el dominio y la fluidez de la exposición. Esta previsión ya aparecía en el marco anterior y el borrador la mantiene. Pedimos una rúbrica regional pública, con indicadores y ponderaciones, disponible antes del plazo de solicitudes.

Las comisiones podrán valorar la adecuación al centro dentro de esa rúbrica y deberán motivar las puntuaciones. La exposición debe evaluar la capacidad de justificar el proyecto y responder sobre su viabilidad. Deben preverse los ajustes de accesibilidad que correspondan. La originalidad no puede desplazar la calidad pedagógica, la inclusión ni la posibilidad real de ejecutar las medidas.

Facilitar la composición de equipos estables

El borrador mantiene el destino definitivo como exigencia general para los miembros propuestos. No es una restricción nueva, pero puede dificultar la formación de equipos. Proponemos negociar su flexibilización cuando no sea posible constituirlos, con garantías de continuidad y dentro del marco legal. El artículo 131.4 de la LOE se refiere al profesorado con destino en el centro y no exige expresamente que sea definitivo.

El anexo debe recoger las mismas excepciones que el artículo 8 para las aulas de educación de personas adultas y los servicios de orientación, evitando que la formulación abreviada del anexo genere exclusiones.

Aplicación de la formación y de la convocatoria

Reconocer correctamente las vías de cumplimiento

El nuevo artículo 3.1.c conserva la posibilidad de acreditar el programa o estar cursándolo, siempre que se supere antes del nombramiento. Es compatible con el real decreto y no debe eliminarse por una supuesta obligación estatal de formar únicamente después de la selección.

Solicitamos añadir una remisión expresa al artículo 16 y a las equivalencias y excepciones de la normativa básica. Antes del nombramiento ordinario, la Administración deberá comprobar la formación o la vía de cumplimiento aplicable. Deben fijarse los criterios y documentos para reconocer las excepciones por experiencia en la dirección con evaluación positiva previstas en el artículo 135.6 de la LOE.

El artículo 13.1 sobre nombramientos extraordinarios actualiza la referencia al programa estatal, pero conserva únicamente la salvedad de haberlo realizado. Debe mencionar también las equivalencias y exenciones y concretar el momento de cumplimiento y la oferta formativa aplicable a este supuesto, de acuerdo con la normativa básica.

Garantizar una oferta suficiente y accesible

Parte de lo señalado en la revisión previa debe resolverse en las convocatorias de formación y no necesariamente en esta orden de selección. Solicitamos que la Consejería presente su calendario y garantice:

• Un programa con todos los módulos y contenidos estatales, de al menos 120 horas, sin computar en ese mínimo los contenidos o módulos autonómicos específicos. Esta duración mínima no es un incremento respecto del marco anterior.

• Plazas suficientes y acceso voluntario del profesorado funcionario de carrera e interino, con la prioridad legal del primero y sin exigir presentarse al concurso para poder formarse. El acceso a formación no altera los requisitos de acceso al cargo.

• Formación pública y gratuita, accesible y compatible con la conciliación, con tiempo reconocido dentro de la jornada y sin trasladar su coste al profesorado.

• Criterios de evaluación publicados, tutoría y certificación conforme al real decreto y reconocimiento de los certificados válidos de otras administraciones educativas.

Asegurar la transición y el acompañamiento

La convocatoria anual debe identificar los certificados y documentos admitidos, los plazos de comprobación y subsanación y el tratamiento de los programas iniciados o certificados anteriores. Las dudas de equivalencia deben resolverse de forma motivada antes de producir exclusiones definitivas.

El acompañamiento del primer año previsto en el Decreto 89/2021 y en la resolución modelo puede mantenerse. Pedimos tutoría práctica, apoyo de Inspección y formación adaptada a los problemas reales del centro. Este acompañamiento complementa el programa previo al nombramiento ordinario. La formación permanente durante el mandato conserva su propio fundamento.

Apoyo a los equipos directivos

Hacer viable el ejercicio de la dirección

Asumir un cargo directivo exige coordinar la enseñanza y, al mismo tiempo, atender situaciones de convivencia, inclusión, gestión de personal y administración. La relación con las familias, la protección de menores, la digitalización y la complejidad actual de las aulas añaden tareas que requieren preparación y tiempo. La acumulación de responsabilidades puede dificultar que el profesorado se presente y que los equipos permanezcan en sus cargos.

CCOO reclama que la Administración acompañe las responsabilidades con condiciones de trabajo adecuadas. La evaluación debe tener en cuenta el contexto y los recursos disponibles. La falta de personal o de respuesta administrativa no puede convertirse en una responsabilidad individual del equipo. El liderazgo compartido exige mantener la participación del Claustro y del Consejo Escolar y el respeto a los derechos laborales de todo el personal.

Aumentar las horas lectivas dedicadas a la gestión

Solicitamos ampliar el cupo de periodos lectivos destinado a las funciones directivas y reducir la docencia directa de sus miembros. Esta dedicación debe consignarse en el horario individual, con un mínimo garantizado por cargo y una ampliación por tamaño y complejidad, financiada con cupo adicional de profesorado.

El cálculo debe considerar alumnado y unidades, etapas y enseñanzas, turnos, sedes, personal coordinado y carga de gestión. En FP deben ponderarse las familias

profesionales, la formación en empresa y los programas específicos. En CEPA, CRA, EOI y otros centros deben atenderse la dispersión, los horarios y la organización propios.

La ampliación debe permitir reuniones del equipo dentro de la jornada y cobertura en los diferentes turnos. En centros de complejidad excepcional proponemos negociar la dedicación de la totalidad del horario lectivo de determinados cargos a funciones directivas. La medida no debe reducir apoyos, elevar ratios ni desplazar el trabajo a horas complementarias o al tiempo personal.

Crear o reforzar cargos para los macrocentros

Proponemos regular una estructura ampliada para centros de gran tamaño o complejidad. Su asignación debe responder a criterios públicos y generar nombramiento, funciones, dedicación horaria y retribución propios. El artículo 131.2 de la LOE permite a las Administraciones determinar otros cargos del equipo directivo.

Figura que se propone crear o reforzar	Necesidad que debe atender
Vicedirección o dirección adjunta	Coordinación pedagógica y de proyectos y apoyo a la organización general en centros de gran complejidad.
Jefaturas de estudios adjuntas	Responsabilidad efectiva por etapas, turnos o sedes, ampliando las existentes cuando resulte necesario.
Secretaría adjunta o vicesecretaría	Apoyo a la gestión administrativa y económica, con competencias delimitadas y personal administrativo suficiente.

Reconocimiento económico durante y después del cargo

Actualizar la retribución del conjunto del equipo

CCOO propone revisar los complementos de dirección, jefatura de estudios, secretaría y cargos adjuntos o equivalentes. Las cuantías deben reconocer las funciones y responsabilidades efectivas, con tramos objetivos por tamaño y complejidad y actualización negociada. Los nuevos cargos de macrocentros deben tener su dotación retributiva desde su creación.

Las sustituciones y el desempeño temporal acreditado deben contar con nombramiento, habilitación para actuar y reconocimiento económico y horario desde el inicio efectivo, en los términos que se regulen. El reconocimiento debe evitar diferencias entre provincias ante situaciones iguales.

Extender la consolidación a todo el equipo directivo

La normativa vigente reconoce la consolidación parcial del complemento a quienes han ejercido la dirección y cumplen las condiciones establecidas. El borrador examinado no modifica ese régimen ni lo extiende al resto del equipo. El artículo 139.4 de la LOE se refiere a directores y directoras; en Castilla-La Mancha la regulación específica se encuentra en el Decreto 197/2001 y la Orden de 17 de diciembre de 2008.

Defendemos mantener y mejorar este derecho y negociar un reconocimiento equivalente para todos los cargos del equipo directivo: jefaturas de estudios, secretarías, vicedirecciones y adjuntías o figuras que se creen. El trabajo desarrollado debe tener reconocimiento económico cuando se deja el cargo y se continúa en servicio activo.

La propuesta de ampliación debe regular:

• Una escala progresiva vinculada al tiempo de desempeño acreditado y evaluado positivamente, con condiciones equivalentes para los distintos cargos y una base de cálculo ligada al complemento correspondiente a la función ejercida.

• El cómputo de periodos acumulados en diferentes centros y cargos, incluidos nombramientos temporales y sustituciones formalizadas. Debe negociarse el tratamiento de periodos anteriores a la reforma y de mandatos incompletos por causas justificadas.

• La protección de permisos y situaciones legalmente protegidas, con perspectiva de igualdad, y criterios que eviten penalizaciones por maternidad, cuidados o discapacidad.

• Un procedimiento sencillo, con comprobación de oficio de los datos disponibles, valoración motivada, posibilidad de reclamación y reglas claras de compatibilidad que eviten la doble compensación de la misma responsabilidad.

Esta extensión es una reivindicación que requiere una reforma retributiva específica, cobertura normativa suficiente y presupuesto. Solicitamos abrir esa negociación y tramitar las modificaciones necesarias; la orden de formación y selección no reconoce por sí sola el derecho al resto de cargos.

Reconocer la experiencia profesional y facilitar el relevo

Pedimos que la experiencia evaluada positivamente de todos los cargos tenga reconocimiento en los procedimientos en que proceda, con baremos públicos y proporcionados. Proponemos también tiempo de formación y actualización al regresar a la docencia ordinaria y un periodo de traspaso entre equipos, con dedicación horaria reconocida. Estos incentivos deben favorecer la renovación y la participación del profesorado.

Reducir la carga administrativa y proteger la salud laboral

La ampliación de equipos debe acompañarse de personal de administración y servicios suficiente y de soporte técnico profesional. Las tareas administrativas repetitivas deben simplificarse, con trámites integrados y eliminación de registros duplicados. Crear una adjuntía docente no sustituye la dotación administrativa necesaria.

Solicitamos asesoramiento jurídico y técnico accesible, plazos de respuesta de la Administración y acompañamiento de Inspección ante situaciones complejas. La responsabilidad de los equipos debe quedar delimitada respecto de las actuaciones que corresponden a la Consejería o a otros servicios.

Pedimos evaluar los riesgos psicosociales, garantizar la desconexión digital y regular la atención a incidencias para evitar la disponibilidad permanente. El centro debe organizar la respuesta ante ausencias y vacantes del equipo, sin prolongar de forma informal las funciones de quien ha cesado. La formación, el acceso a los cargos y los horarios deben permitir conciliar y favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres.

Por otro lado, la Consejería presenta el ***borrador del concurso de renovación, selección y nombramiento de directoras y directores para los centros públicos*** *en los que se produzca un cese de la persona responsable de la dirección durante el curso 2026-2027. Frente a la resolución publicada el curso pasado, se actualizan el calendario y los centros, se adapta la valoración del proyecto de dirección y se concreta la tramitación de las reclamaciones contra la exclusión.*

Cambios en la documentación y las reclamaciones

Las bases cuarta.1.a y cuarta.2 remiten al proyecto regulado por la modificación de la Orden 170/2021, que todavía aparece identificada como Orden XX/2026. La renovación

mantiene la exigencia de actualizar el proyecto e incorporar el balance de logros y dificultades del mandato anterior.

La base cuarta.8 añade expresamente que las reclamaciones contra las listas provisionales de admisión y exclusión se presentarán únicamente por vía telemática, con firma electrónica, en la sede de la Junta. Se conserva el plazo de tres días hábiles. Esta precisión se refiere a esa fase; las alegaciones contra las calificaciones siguen reguladas en la base octava.

Cambios en los criterios del proyecto de dirección

Ámbito del anexo II	*Cambio respecto a la resolución de 2025*
Diagnóstico del centro	*La descripción del contexto se concreta en fortalezas, áreas de mejora, oportunidades, retos y necesidades prioritarias.*
Convivencia e igualdad	*Se incorpora expresamente el bienestar y se amplían las referencias a igualdad efectiva, diversidad y prevención de discriminación y violencia.*
Relaciones con el entorno	*Se añade la apertura del centro a su contexto social y cultural y la colaboración con entidades del entorno.*
Organización y recursos	*Se explicita la gestión de recursos económicos y tecnológicos, junto con los materiales y humanos.*
Formación e innovación	*Se incorporan expresamente la transformación digital, la evaluación y la mejora continua.*
Seguimiento y evaluación	*Se desarrollan los indicadores de proceso y logro y el análisis de resultados y propuestas de mejora.*

Calendario propuesto

Actuación	*Borrador 2026-2027*
Vacantes definitivas para renovación	*30/11/2026*

Actuación	*Borrador 2026-2027*
Solicitudes de renovación	*01/12/2026 a 09/12/2026*
Admisión provisional en renovación	*14/01/2027*
Admisión definitiva en renovación	*21/01/2027*
Finalización de la renovación	*Antes del 05/02/2027*
Vacantes definitivas para selección	*12/02/2027*
Solicitudes de selección	*15/02/2027 a 24/02/2027*
Admisión provisional en selección	*08/03/2027*
Admisión definitiva en selección	*17/03/2027*
Constitución de comisiones hasta	*19/04/2027*
Calificaciones provisionales hasta	*20/05/2027*
Finalización de la selección	*09/06/2027*

Condiciones que no cambian en la resolución

Se mantiene la posibilidad de optar a un único centro. El baremo de méritos académicos, formativos y profesionales sigue remitiendo al anexo II de la Orden 170/2021. Los cambios del anexo II de esta resolución afectan a los criterios del proyecto y no sustituyen aquel baremo: son dos anexos distintos.

La renovación sigue requiriendo evaluación positiva de Inspección y la decisión del Claustro por mayoría absoluta de sus componentes, mediante voto directo y secreto. Se mantienen el acceso de la comunidad educativa a los proyectos, el nombramiento por cuatro años y el apoyo de Inspección durante el primer curso de ejercicio.

Permanecen los diez días hábiles para atender requerimientos de subsanación, los tres días hábiles para reclamar contra la exclusión provisional y los cinco días hábiles para

alegar contra las calificaciones provisionales. Cada plazo corresponde a una actuación diferente.

La base décima conserva la fórmula de nombramiento desde el 1 de julio del año de la convocatoria. CCOO solicita precisar expresamente el 1 de julio de 2027, conforme al proceso que se está convocando.

CCOO valoramos la actualización de los criterios del proyecto y su orientación hacia el diagnóstico, la inclusión y el bienestar. Este año el borrador incorpora cambios que van más allá del calendario. Junto a ellos, reclamamos corregir las cuestiones siguientes y dar respuesta a las demandas sobre condiciones de trabajo que ya trasladamos en la Mesa Sectorial de 19 de noviembre de 2025.

Completar y revisar todas las vacantes

El anexo I recibido contiene 55 centros de Albacete y 43 de Cuenca. Las tablas de Ciudad Real, Guadalajara y Toledo están sin cumplimentar. ¿Estos 98 centros no constituyen una relación regional completa?

Se estaban concretando y nos los harán llegar antes de la publicación.

Solicitamos entregar el anexo I completo de las cinco provincias y publicarlo íntegramente con la convocatoria. Deben revisarse los códigos, denominaciones, tipos de centro y posibilidades de renovación.

Coordinar la resolución con la orden modificada

Las bases cuarta.1.a y cuarta.2 deben referirse al anexo I de la Orden 170/2021, en la redacción dada por su modificación, y no presentarlo como un anexo independiente de la Orden XX/2026. Deben sustituirse las referencias provisionales por la identificación definitiva de la norma y asegurar que la regulación aplicable esté publicada y sea conocida antes de abrir las solicitudes.

Pedimos una información conjunta sobre los requisitos, el proyecto y los certificados admitidos, incluidas las equivalencias, las exenciones y la formación que puede terminarse antes del nombramiento. La convocatoria debe ser coherente con el Real Decreto 414/2026 y con la redacción finalmente aprobada de la orden.

Precisar los efectos y facilitar la participación

Proponemos que la base décima indique: “Los nombramientos tendrán una duración de cuatro años y efectos desde el 1 de julio de 2027”. Solicitamos tiempo suficiente entre

la publicación de la convocatoria y la apertura de solicitudes y ampliar los plazos de participación cuando sea necesario para preparar el proyecto y resolver incidencias.

Garantizar reclamaciones y publicaciones accesibles

La tramitación telemática debe identificar el formulario o procedimiento concreto, permitir adjuntar documentos y emitir justificante de registro. Pedimos asistencia efectiva de las delegaciones y un protocolo público para incidencias de la sede. Solicitamos ampliar los plazos breves de reclamación y mantener claramente diferenciadas la subsanación, la reclamación contra la exclusión y las alegaciones sobre puntuaciones.

Proponemos complementar el tablón del centro con publicación electrónica accesible de las calificaciones y sus desgloses, respetando la protección de datos. Las exclusiones y la resolución de las reclamaciones deben estar motivadas.

Hacer comunes y verificables los criterios de valoración

El anexo II ya establece criterios comunes. Pedimos concretarlos mediante una rúbrica regional con indicadores y ponderaciones públicos antes de las solicitudes. Debe recuperarse expresamente la valoración de la viabilidad, la temporalización, las personas responsables y los recursos, que figuraba en la evaluación del proyecto del curso pasado.

También pedimos mantener la participación del alumnado y la coherencia con los documentos institucionales como elementos transversales, explicitar la prevención de la violencia de género y de las violencias sexuales y corregir la redacción incompleta del apartado 3.4 sobre recursos económicos y tecnológicos.

Condiciones de trabajo de los equipos directivos

CCOO ya advertía en anteriores mesas sectoriales de las dificultades para constituir equipos y de la sobrecarga de gestión, el escaso reconocimiento y la falta de apoyo. El borrador del concurso no incorpora medidas de horas, plantilla o retribuciones; solicitamos que la Consejería informe de los avances realizados por otras vías y abra una negociación específica para las necesidades pendientes.

Reiteramos varias líneas de actuación:

Más tiempo lectivo para las funciones directivas

Reclamamos aumentar los periodos lectivos dedicados a dirección, jefatura de estudios, secretaría y cargos adjuntos, reduciendo la docencia directa de sus integrantes. La dedicación debe figurar en los horarios, con mínimos por cargo y

ampliaciones por complejidad, financiadas con cupo adicional. La gestión no puede depender de prolongar la jornada ni de detraer los apoyos que necesita el alumnado.

Personal administrativo y auxiliar suficiente

Reiteramos la necesidad de dotar a los centros de personal de administración y servicios, auxiliares y soporte técnico profesional suficientes. La dirección debe contar con apoyo para los trámites económicos y administrativos y con asesoramiento jurídico y técnico accesible. Pedimos simplificar procedimientos y eliminar registros duplicados para recuperar tiempo de coordinación y liderazgo pedagógico.

Consolidación del complemento para todo el equipo directivo

Mantenemos la reivindicación de extender la consolidación parcial del complemento a todos los cargos del equipo directivo, no únicamente a la directora o director. Debe reconocerse el trabajo de jefaturas de estudios, secretarías, vicedirecciones y adjuntías cuando dejan el cargo y continúan en servicio activo, con reglas objetivas sobre tiempo acreditado, evaluación positiva y base de cálculo correspondiente a la función ejercida.

La extensión requiere negociación retributiva, cobertura normativa y presupuesto; no la reconoce este borrador. Defendemos mantener los derechos de quienes ya consolidan el complemento y negociar un reconocimiento equivalente para el resto del equipo. Solicitamos también actualizar las retribuciones durante el desempeño del cargo y reconocer las sustituciones formalizadas.

Adecuar las horas a las funciones y a la responsabilidad

La inclusión educativa, la convivencia, la protección de menores, la digitalización y los trámites de gestión requieren tiempo y apoyo. Solicitamos que cada nueva obligación se acompañe de una valoración de carga de trabajo, recursos y dedicación. La evaluación de los equipos debe considerar las condiciones y medios que la Administración pone a su disposición.

Adaptar la estructura a cada centro y reforzar los macrocentros

Reclamamos revisar las tablas de dedicación y la composición de los equipos según grupos, matrícula, edificios y sedes, turnos, enseñanzas, programas e indicadores de vulnerabilidad. Deben atenderse las particularidades de los centros rurales, CEPA, EOI, centros de educación especial y centros con FP, formación en empresa o proyectos internacionales.

Para los macrocentros proponemos crear o ampliar vicedirecciones o direcciones adjuntas, jefaturas de estudios adjuntas y secretarías adjuntas o figuras equivalentes,

con funciones delimitadas, nombramiento, tiempo y retribución. El artículo 131.2 de la LOE permite que las administraciones educativas determinen otros cargos del equipo directivo.

Formación útil y acompañamiento durante el mandato

Solicitamos que el curso de actualización de la base duodécima tenga calendario, plazas y condiciones conocidas con antelación y se coordine con las equivalencias y exenciones de la nueva normativa. La oferta debe ser pública, gratuita, accesible y con tiempo reconocido dentro de la jornada. El acompañamiento del primer año debe facilitar soluciones a problemas reales y complementar la preparación exigible antes del nombramiento ordinario.

Pedimos formación para todo el equipo, tutoría entre equipos, tiempo de traspaso en los relevos y apoyo ante conflictos o situaciones complejas. Deben garantizarse la desconexión digital, la prevención de riesgos psicosociales y la conciliación. El ejercicio de la dirección debe respetar los derechos laborales y la participación del Claustro y del Consejo Escolar.

La inspectora jefe informa de que trasladará las peticiones planteadas a la viceconsejera y al consejero.

Respecto a la evaluación de la función directiva, señala que la nueva herramienta ya está terminada y se ha probado con distintos tipos de equipos directivos. Esta herramienta sustituirá al portafolio.

En cuanto a la formación, indica que se han previsto dos cursos de acreditación para el ejercicio de la dirección y uno de actualización. Asimismo, trasladará al director del Centro Regional de Formación del Profesorado (CRFP) la posibilidad de ampliar el número de ediciones si han quedado personas preinscritas sin plaza en la convocatoria.

6º Borrador de la Resolución de la Dirección General de Innovación Educativa y Centros, por la que se aprueban, para el curso 2026/2027, las instrucciones para la realización de la evaluación de diagnóstico del alumnado de cuarto curso de Educación Primaria y segundo de Educación Secundaria Obligatoria, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

La Consejería presenta el borrador de las instrucciones de evaluación de diagnóstico para cuarto de Primaria y segundo de ESO de todos los centros públicos y privados de Castilla-La Mancha. La principal novedad respecto a la resolución publicada el curso pasado es la incorporación de la competencia plurilingüe y la ampliación de dos a tres días de pruebas por etapa.

Cambios de competencias y calendario

Aspecto	*Publicada 2025-2026*	*Borrador 2026-2027*
Competencias evaluadas	*Lingüística y matemática.*	*Lingüística, matemática y plurilingüe.*
Pruebas de segundo de ESO	*21 y 22 de abril de 2026.*	*20, 21 y 22 de abril de 2027.*
Pruebas de cuarto de Primaria	*28 y 29 de abril de 2026.*	*27, 28 y 29 de abril de 2027.*
Aplicación en los CRA	*Todas las secciones, los días 28 y 29 de abril de 2026.*	*Todas las secciones, los días 27, 28 y 29 de abril de 2027.*
Datos en Delphos del alumnado del apartado cuarto.2	*Revisión y validación previa, sin fecha límite concreta.*	*Se fija como límite el 26 de febrero de 2027.*
Imposibilidad de aplicar las pruebas en la fecha prevista	*Comunicación a Inspección a la mayor brevedad posible.*	*Se añade como fecha límite el 29 de enero de 2027.*
Cuestionarios de contexto	*Disponibles desde el 14 de abril; cumplimentación antes del 30 de abril de 2026.*	*Disponibles desde el 12 de abril; cumplimentación antes del 30 de abril de 2027.*

Cambios en la aplicación de las pruebas

El anexo I reorganiza las jornadas: la competencia lingüística pasa al primer día, la matemática al segundo y la plurilingüe ocupa el tercero. Las pruebas digitales se

completan con expresión escrita en papel para las competencias lingüística y plurilingüe y con audios para su comprensión oral.
La incorporación de otra expresión escrita requiere organizar su corrección y el registro de resultados. Sin embargo, las funciones del apartado séptimo sobre designación de correctores y custodia siguen citando únicamente la expresión escrita de la competencia lingüística. Esta falta de ajuste se recoge en las aportaciones de CCOO.

Horarios certificación y garantías que se mantienen

Distribución de las pruebas en 2027

Etapa	*Fecha propuesta*	*Competencia*
Segundo de ESO	*20 de abril*	*Lingüística*
Segundo de ESO	*21 de abril*	*Matemática*
Segundo de ESO	*22 de abril*	*Plurilingüe*
Cuarto de Primaria	*27 de abril*	*Lingüística*
Cuarto de Primaria	*28 de abril*	*Matemática*
Cuarto de Primaria	*29 de abril*	*Plurilingüe*

Se mantienen los tiempos básicos de las pruebas anteriores: 45 minutos para comprensión oral y escrita; 60 minutos de matemática en ESO y 55 en Primaria; y expresión escrita de 30 minutos en ESO y 40 en Primaria. La nueva competencia plurilingüe sigue los tiempos de la lingüística. El anexo conserva ampliaciones de 15 minutos para el alumnado que las tenga prescritas.
En ESO desaparecen las dos franjas de cuestionarios de contexto incluidas en la jornada de matemática de 2025-2026. Los cuestionarios continúan previstos en el apartado décimo, pero el nuevo horario no les reserva un tramo específico.

Reconocimiento formativo del profesorado

Actividad	*Reconocimiento previsto y alcance*
Formación sobre la plataforma	*10 horas y 1 crédito de formación permanente.*
Grupos docentes colaboradores	*20 horas y 2 créditos como asistentes por confección de pruebas, adaptación de materiales y guías de codificación. Se mantiene lo previsto el curso pasado.*

Las cuantías de 10 y 20 horas ya existían en la resolución de 2025. El borrador no establece una certificación automática de créditos por aplicar o corregir las pruebas en los centros.

Organización y garantías que continúan

Se mantienen la matriculación de oficio, el comienzo de la formación en febrero y el pilotaje en marzo. También continúan las adaptaciones, la intervención de Orientación e Inspección, la confidencialidad y la prohibición de utilizar los resultados para clasificar centros.

El informe individual sigue sin incorporar comparaciones del alumno o alumna con las medias de grupo, centro o región. El informe del centro sí incluye datos en relación con los regionales y análisis de factores socioeconómicos y culturales.

Desde **CCOO** valoramos la antelación, pero la tercera competencia exige justificar su utilidad y prever su impacto laboral y material. La LOE fija como mínimo comunicación lingüística y matemática. Reiteramos algunas de las demandas que venimos solicitando y añadimos las siguientes correcciones:

Concretar la evaluación de la competencia plurilingüe

Solicitamos concretar idioma o idiomas, referentes curriculares, criterios de corrección y adaptaciones. Deben publicarse guías y designarse responsables, con formación práctica y tiempo para preparar y corregir la nueva expresión escrita.

Deben actualizarse los apartados séptimo.2.1.d sobre designación de correctores y registro, y séptimo.2.2.g sobre custodia, incluyendo las competencias lingüística y plurilingüe. Pedimos cuantificar y compensar las nuevas tareas, también para el profesorado de idiomas que resulte designado.

Permitir comunicar incidencias sobrevenidas

El límite del 29 de enero no puede cerrar la comunicación de averías, cortes de conexión, ausencias u otras circunstancias que aparezcan después. Proponemos distinguir la planificación de dificultades conocidas de las incidencias sobrevenidas y mantener una vía de respuesta de Inspección durante todo el proceso.

Redacción propuesta para el apartado undécimo:

Las dificultades organizativas previsibles para la aplicación en las fechas previstas se comunicarán a Inspección a la mayor brevedad posible y, como fecha de planificación, hasta el 29 de enero de 2027. Las incidencias sobrevenidas con posterioridad se comunicarán tan pronto como se conozcan, correspondiendo a Inspección determinar el procedimiento a seguir.

Actualizar Delphos con garantías de inclusión

El límite del 26 de febrero debe acompañarse de un procedimiento para altas, nuevas necesidades o modificaciones posteriores. Solicitamos criterios comunes entre provincias, uso de la documentación psicopedagógica existente y orientación clara sobre las adaptaciones y los informes que se requieren.

Debe distinguirse la participación del alumnado con sus adaptaciones de la exclusión de determinados resultados del cálculo global, prevista en el apartado cuarto.2. Los trámites de actualización no pueden impedir los apoyos que necesite el alumnado ni generar evaluaciones o informes duplicados sin necesidad.

Corregir el anexo y completar los horarios

El encabezado de la prueba plurilingüe de ESO dice jueves 22 de abril de 2026; debe indicar 22 de abril de 2027. Pedimos reservar tiempo para los cuestionarios de contexto en ambas etapas y aclarar su organización, dado que siguen siendo parte del proceso. En los CRA deben garantizarse dispositivos, profesorado y apoyo para la aplicación simultánea en todas sus secciones.

Cerrar la redacción de la certificación

Solicitamos retirar las marcas de revisión y la nota interna sobre la consulta al CRFP, fijar el régimen definitivo de la actividad de 10 horas e identificar la orden de formación permanente a la que remite el apartado decimoséptimo. La actualización por nuevos contenidos debe tener reconocimiento reglado; la mera repetición de un título o cambio de año no sustituye una actividad formativa efectiva.

Además CCOO mantenemos las siguientes reivindicaciones:

En los anteriores informes **CCOO** reclamabamos recursos digitales, reconocimiento de la carga de trabajo, formación útil, revisión tras el pilotaje y un uso pedagógico de los resultados. Estas demandas siguen siendo pertinentes y adquieren más importancia al añadirse una jornada y otra expresión escrita. El borrador no concreta nuevas reducciones horarias ni una dotación adicional vinculada a esta ampliación.

Revisar los equipos y garantizar soporte técnico

Pedimos una evaluación previa de dispositivos, conectividad, baterías, cargadores y sistemas de audio, con reposición de material y pruebas de acceso antes de la aplicación. Deben garantizarse las adaptaciones y la accesibilidad del entorno digital y de los documentos en papel.

La actuación de los DTDR y del soporte de plataforma, debe contar con personal suficiente, canales claros y tiempos de respuesta. Solicitamos un plan técnico por centro y una alternativa regulada ante fallos que evite trasladar la resolución de averías al profesorado aplicador o a las coordinaciones.

Reconocer el trabajo de coordinación aplicación y corrección

Reiteramos reducciones horarias específicas y una compensación expresa de las tareas adicionales: preparación y organización de dispositivos, credenciales, aplicación, corrección manual, registro de resultados y reuniones de análisis. Debe cuantificarse la dedicación de cada función y cubrirse la atención ordinaria del alumnado durante las pruebas.

La ampliación a la competencia plurilingüe no debe financiarse con más trabajo fuera de jornada. Solicitamos que el reconocimiento alcance a quienes realizan las tareas efectivas y no se limite a los grupos que elaboran los materiales. **Los créditos formativos previstos no sustituyen la compensación del tiempo de trabajo.**

Garantizar formación obligatoria en horario lectivo

Mantenemos la petición de que la formación obligatoria figure expresamente en horario lectivo, con cobertura organizativa. Pedimos fechas, duración, formato y soporte conocidos y materiales prácticos sobre la plataforma, la aplicación, las adaptaciones y la corrección. Debe incluirse la nueva competencia y una actualización reconocida para quienes ya realizaron la formación en cursos anteriores.

Revisar las instrucciones después del pilotaje

Solicitamos un informe de incidencias del piloto de marzo y unas instrucciones actualizadas con antelación suficiente a las pruebas de abril. Deben revisarse los

materiales plurilingües, los tiempos, la accesibilidad y la carga de corrección y comprobar que las soluciones técnicas funcionan antes de la aplicación general.

Utilizar los resultados para mejorar con recursos

Defendemos una evaluación informativa, formativa y orientadora, sin clasificaciones de centros ni etiquetas para el alumnado. Pedimos mantener las garantías del informe individual y contextualizar cualquier comparación regional con las condiciones sociales y los recursos disponibles.

Los planes de mejora deben acordarse con participación del profesorado y apoyarse en tiempo de coordinación, plantilla y medidas educativas concretas. Solicitamos a la Consejería el informe autonómico de ediciones anteriores y una devolución útil a los centros. La evaluación también debe servir para identificar y corregir insuficiencias de recursos de la propia Administración. Pedimos que la metaevaluación recoja la experiencia del profesorado, los equipos directivos, Orientación, alumnado y familias, e informe de los cambios que se adoptan a partir de sus aportaciones. La participación de los centros debe tener una respuesta verificable y producir mejoras para la siguiente edición.

*La **directora general de Innovación Educativa y Centros** señala que se han elaborado informes sobre los resultados de las evaluaciones de diagnóstico en Castilla-La Mancha, aunque reconoce la necesidad de darles mayor difusión.*

Asimismo, informa de que está en marcha un proceso de pilotaje para la corrección de las pruebas mediante inteligencia artificial.

Por último, toma nota de los errores señalados en el borrador para su revisión.

7º Borrador de la Resolución de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se establece la relación de alumnos y alumnas por aula para el curso 2027/2028.

Desde **CCOO** valoramos positivamente este borrador, que da cumplimiento al calendario de reducción de ratios del acuerdo de mejoras, al extender a 3.º de Educación Primaria el máximo de 22 alumnos y alumnas por aula en el curso 2027/2028.

Como ya hemos señalado en los puntos anteriores, es necesario seguir avanzando hasta extender la reducción de ratios a todas las etapas educativas, con un calendario negociado y los recursos necesarios para mejorar la atención al alumnado y las condiciones de trabajo del profesorado.

*El **director general de Recursos Humanos** indica que se prevé una bajada progresiva de las ratios en Formación Profesional y que se está trabajando en la financiación de estas medidas si el RD sale adelante.*

Respecto al desarrollo normativo, advierte de un periodo de incertidumbre ante el escenario electoral. Señala que, si continúa el actual Gobierno, seguirá adelante con la tramitación de las leyes previstas, mientras que un cambio de Gobierno abriría un escenario incierto.

Asimismo, manifiesta su acuerdo con adelantar la bajada de ratios en Secundaria.

8º Valoración del inicio de curso.

*El **director general de Recursos Humanos** valora el inicio de curso como relativamente tranquilo. Explica que la adjudicación se retrasó un día por un problema informático que pudo resolverse. Aunque reconoce que pueden producirse errores puntuales derivados de grabaciones incorrectas de datos, considera que el proceso se desarrolló satisfactoriamente.*

Destaca que este es el curso de la implantación de las 18 horas lectivas en Enseñanzas Medias, acompañada del correspondiente cupo de profesorado, y de la recuperación de los apoyos en Educación Infantil. Afirma que se ha cumplido el acuerdo y que la Administración ha demostrado que cumple sus compromisos y es de fiar.

Señala que les gustaría avanzar en más medidas, aunque considera que las mejoras alcanzadas son importantes. Añade que persisten otros problemas que no son estrictamente laborales, vinculados a una mayor exigencia de las familias y a un

aumento de las intervenciones necesarias, ante los que habrá que adoptar medidas y seguir mejorando.

CCOO realiza una valoración positiva del inicio del curso 2026-2027 por la aplicación de mejoras laborales y educativas que venimos reivindicando y que se han concretado mediante la negociación colectiva. La recuperación de las 18 horas lectivas en Enseñanzas Medias, el mantenimiento de las 23 horas en Infantil, Primaria y Educación Especial, los derechos vinculados a la edad y la experiencia y la puesta en marcha del pilotaje de centros de singular complejidad permiten comenzar el curso en mejores condiciones. Es necesario reconocer estos avances, explicar su alcance y garantizar que lleguen íntegramente a todos los centros.

Esta valoración incorpora las incidencias comunicadas por el profesorado y los equipos directivos y plantea una agenda de mejoras estructurales para el siguiente periodo de negociación. La aplicación del Acuerdo debe completarse con la concreción de los apoyos de Educación Infantil en el apartado de plantillas de esta Mesa. A partir de ahí, corresponde consolidar lo conseguido, corregir las dificultades de ejecución y negociar nuevas respuestas a las necesidades del sistema público.

La vivienda, la salud laboral, la inclusión, la estabilidad en el empleo y los derechos digitales forman parte de las condiciones en las que se enseña y se aprende. CCOO aborda este inicio de curso desde esa perspectiva de conjunto, con una línea sindical de clase y feminista y con la defensa de la educación pública como garantía de igualdad.

Valoración general del inicio de curso

1 Un comienzo de curso mejor por los derechos recuperados

El curso 2026-2027 presenta una diferencia sustancial respecto al anterior. En la valoración inicial de noviembre de 2025, CCOO reclamaba la puesta en marcha de medidas que todavía no se habían hecho efectivas, especialmente las dirigidas al profesorado mayor de 55 años y la reducción de jornada en Enseñanzas Medias. Ahora podemos valorar su entrada en aplicación y sus efectos sobre la organización de los centros. Esa evolución debe ocupar un lugar central en el balance.

Las 18 horas lectivas representan una recuperación relevante para el profesorado y para el servicio educativo. Reducen la carga de docencia directa y permiten distribuir mejor el trabajo de preparación, evaluación, coordinación y seguimiento del alumnado. Su implantación se suma a las 23 horas de Infantil, Primaria y Educación Especial y a la reducción progresiva de ratios en Primaria. Son decisiones que requieren recursos y que muestran que la negociación puede modificar las condiciones de trabajo.

También es positivo que la edad y la experiencia tengan una respuesta concreta en la organización laboral. Las dos horas complementarias de reducción y el día adicional de libre disposición reconocen una trayectoria profesional y una exigencia física y emocional que no desaparecen con la experiencia. CCOO venía defendiendo ese reconocimiento y debe velar ahora por su disfrute efectivo.

La puesta en marcha del programa de centros de singular complejidad reconoce, además, que las necesidades de los centros son diferentes. La igualdad de oportunidades requiere respuestas proporcionadas a esas necesidades. Los primeros testimonios sobre refuerzos de convivencia, competencia lectora y matemática o intervención socioeducativa permiten apreciar la utilidad de contar con dotaciones adicionales.

Una valoración positiva que exige corregir las incidencias

Reconocer los avances obliga a protegerlos. No resulta aceptable que una mejora publicada se reduzca por una interpretación provincial, por la absorción de una compensación dentro de otra o por falta de personal para aplicarla. Las incidencias deben identificarse, responderse y corregirse sin convertir cada derecho en una reclamación individual.

CCOO distingue entre tres ámbitos de trabajo: las medidas que ya se han puesto en marcha y deben consolidarse; las incidencias de aplicación que requieren solución; y las nuevas reivindicaciones que deben negociarse.

En esta mesa se ha concretado el compromiso pendiente sobre apoyos de Infantil. La valoración definitiva de ese punto deberá corresponder al texto que se apruebe y a su ejecución.

2 Balance de la acción sindical y del Acuerdo de mejoras

La contribución de CCOO a los avances

CCOO ha trabajado en la negociación general, en las comisiones de seguimiento, en las mesas técnicas, en los centros y en la atención a situaciones individuales y

colectivas. Hemos combinado propuestas, informes, asambleas, campañas, reclamaciones y actuaciones jurídicas. Esa intervención continuada permite vincular las decisiones generales con lo que ocurre en los horarios, las adjudicaciones y la atención al alumnado.

El segundo bloque del Acuerdo, suscrito en 2025 por CCOO, ANPE y UGT, ha permitido concretar mejoras que debemos reconocer como resultado de la negociación y de la acción de las organizaciones firmantes. La propia Orden 104/2026 vincula sus medidas laborales al Acuerdo de 18 de junio de 2025, publicado mediante Resolución de 23 de junio de 2025. CCOO reivindica su participación y su trabajo sin atribuirse en exclusiva los resultados compartidos. La unidad en la negociación ha producido resultados y debe facilitar también la corrección de los problemas detectados.

Los avances que deben formar parte del balance

La reducción de jornada lectiva es el avance con mayor repercusión organizativa. Junto a ella deben recogerse la senda de reducción de ratios en Primaria, los derechos por edad y experiencia, la eliminación de la obligación de presentarse a las pruebas de oposición para permanecer en bolsa en los términos establecidos en las convocatorias, el reconocimiento administrativo de vacaciones del personal interino y el inicio del programa de singular complejidad.

El reconocimiento de las vacaciones devengadas por personal interino desde 2010 tiene consecuencias en la hoja de servicios y en procedimientos de valoración de experiencia. El seguimiento debe comprobar la actualización de los expedientes y los efectos que correspondan en cada concepto. No debemos dar por regularizadas todas las consecuencias económicas sin comprobarlas individual y colectivamente curso tras curso.

Valoramos igualmente las actuaciones de simplificación administrativa y las posibilidades de coordinación telemática. Su utilidad debe medirse por las tareas que efectivamente se eliminan y el tiempo que se recupera. La sustitución de memorias por análisis incorporados a actas, por ejemplo, debe evitar que se sigan pidiendo ambos documentos por vías distintas.

3 Personal interino: recuperar el cobro del verano con cinco meses y medio trabajados

Una desigualdad que se reproduce cada curso

El inicio de curso vuelve a poner de manifiesto la insuficiencia del sistema de cobro del verano del personal interino. El criterio actual vincula este derecho a la adjudicación antes del 1 de noviembre y a la prestación de servicios sin interrupciones hasta el 30 de junio, lo que supone una exigencia de aproximadamente ocho meses de continuidad. Como CCOO viene denunciando cada año en torno al 31 de octubre, este sistema puede dejar sin las retribuciones de julio y agosto a docentes que acumulan el mismo o incluso más tiempo trabajado que quienes sí las perciben, por haber encadenado nombramientos con interrupciones.

Del reconocimiento de las vacaciones a la recuperación del verano

La acción sindical y la negociación de CCOO han permitido conseguir el reconocimiento administrativo de las vacaciones devengadas desde 2010. Es un avance importante que debemos consolidar en las hojas de servicios y en todos los procedimientos de baremación. Sobre ese avance debemos dar un paso más y recuperar el cobro del verano con cinco meses y medio trabajados.

CCOO reclama que el personal interino que acumule al menos cinco meses y medio de servicios durante el curso (165 días), de forma continuada o discontinua, tenga derecho al nombramiento y al cobro de julio y agosto, con las cotizaciones y el reconocimiento administrativo correspondientes, como ya se contempla en otras comunidades autónomas. El acceso a este derecho debe responder al tiempo total trabajado, sin penalizar las interrupciones entre sustituciones ni depender de la fecha en que la Administración adjudica una plaza.

Solicitamos abrir una negociación específica para recuperar este derecho, con dotación presupuestaria y un calendario que permita su aplicación desde el verano de 2027. La revisión debe establecer criterios públicos, objetivos y homogéneos para todo el personal interino y garantizar su reconocimiento de oficio.

4 Jornada lectiva y organización de los centros

Implantación de las 18 horas en Enseñanzas Medias

CCOO valora especialmente la recuperación de las 18 horas en Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional, educación de personas adultas y enseñanzas de régimen especial. Debe reconocerse su importancia para un profesorado que desarrolla

su trabajo en aulas cada vez más complejas y asume numerosas funciones fuera de la docencia directa.

La reducción necesita cupo suficiente para mantener la oferta educativa. Solicitamos comprobar los horarios aprobados, las vacantes y sustituciones y la evolución de apoyos, optativas, desdobles y programas. La mejora debe apreciarse tanto en el horario individual como en los recursos que conserva el centro para atender al alumnado.

La Orden 104/2026 contempla la superación excepcional de los 18 periodos y la compensación mediante dos horas complementarias por cada hora de exceso. Pedimos identificar esos casos, justificar su carácter excepcional y revisar los que respondan a una necesidad estable. La planificación de plantilla debe corregir los excesos que se repiten curso tras curso. La Inspección debe contribuir a su aplicación y a resolver los problemas organizativos con los recursos adecuados.

Consolidación de las 23 horas en Infantil y Primaria

La valoración positiva de las 23 horas debe acompañarse de un examen de su segundo curso de aplicación. Los informes del curso anterior recogían dificultades en centros de una línea, colegios rurales y plantillas ajustadas, donde parte de la reducción se absorbía mediante reorganizaciones de apoyos. Pedimos datos sobre la dotación añadida y sobre el mantenimiento de refuerzos, coordinación y atención a la diversidad. La ausencia de profesorado por permisos, bajas o actividades del centro no puede convertir de manera habitual los apoyos en un recurso de sustitución ni vaciar los tiempos de coordinación.

Las compensaciones por superar el horario de referencia deben aplicarse conforme a la opción acordada por el Claustro y con información suficiente sobre sus consecuencias. La organización ha de respetar simultáneamente las compensaciones generales y los derechos individuales por edad, evitando solapamientos que reduzcan su efecto.

Coordinación y distribución de responsabilidades

La posibilidad de celebrar determinadas reuniones de coordinación de forma telemática puede facilitar la conciliación y reducir desplazamientos, especialmente en centros compartidos o con varias sedes. Debe organizarse dentro de los tiempos de trabajo correspondientes y con medios públicos, respetando las decisiones que la norma atribuye al Claustro o al órgano convocante.

Pedimos revisar la acumulación de funciones y las bolsas de horas para planes, proyectos y coordinaciones. Cuando varias responsabilidades recaen sobre una misma persona, un límite al reconocimiento horario no elimina el trabajo que debe realizar. La solución debe ser redistribuir funciones, ampliar la dotación o garantizar tiempo suficiente.

5 Derechos vinculados a la edad y la experiencia

Reconocimiento del derecho y condiciones de aplicación

La reducción de dos horas complementarias semanales para mayores de 55 años y el día adicional por edad o antigüedad constituyen avances que CCOO valora positivamente. Ahora debe garantizarse que se disfruten de manera íntegra y homogénea.

Pedimos un procedimiento claro para comunicar y reconocer estos derechos, con actualización de los horarios cuando corresponda y sin restricciones provinciales añadidas. La reducción ha de producir un efecto real sobre la permanencia. No cabe darla por aplicada mediante una anotación que mantenga intacta la obligación efectiva de presencia, ni condicionarla a que el profesorado asuma el trabajo equivalente fuera del centro.

Incidencia concreta en Ciudad Real

CCOO ha recibido quejas sobre la interpretación aplicada en algunos centros de Infantil y Primaria de Ciudad Real. Según los casos trasladados, se está excluyendo la posibilidad de situar las horas reducidas en la franja lectiva general del alumnado, incluso cuando esos periodos son complementarios en el horario individual del docente. Esta interpretación produce solapamientos con la compensación general de dos horas complementarias mensuales elegida por el Claustro. Se comunica una pérdida de al menos una hora de reducción cada quince días en determinadas situaciones.

El artículo 6 de la Orden 104/2026 exige mantener un mínimo de dos horas complementarias semanales fuera del horario lectivo del alumnado. CCOO entiende que esa condición no equivale a exigir que todas las horas objeto de reducción se localicen fuera de dicha franja ni establece una incompatibilidad con la compensación general. Son medidas de origen y finalidad diferentes y deben desplegar un efecto acumulado.

Solicitamos un criterio interpretativo escrito de la Dirección General de Recursos Humanos, comunicado a las cinco delegaciones, a la Inspección y a los equipos

directivos. Debe confirmar el tratamiento de los periodos complementarios situados dentro de la franja del alumnado, respetando el mínimo externo previsto por la norma, y la compatibilidad con las compensaciones generales.

Pedimos revisar de oficio los horarios afectados, corregir los solapamientos y negociar una fórmula para recuperar el tiempo de reducción no disfrutado. No corresponde que cada docente tenga que defender por separado una cuestión que admite una respuesta común.

6 Apoyos de Educación Infantil y cierre del compromiso pendiente

Una decisión que debe concretarse en plantillas

Los apoyos de Infantil son el compromiso que falta por cerrar en el desarrollo señalado para esta Mesa. Valoramos positivamente su inclusión en el apartado de plantillas.

El criterio recogido en la documentación de seguimiento prevé tantos puestos de Infantil como unidades jurídicas tenga el centro, un apoyo adicional a partir de seis unidades jurídicas cuando la ratio media del ciclo sea superior a 15 y un segundo apoyo a partir de doce unidades. La regulación aprobada debe aclarar el cálculo de la ratio, la fecha de referencia de matrícula y el efecto de los cambios durante el curso.

La creación en plantilla jurídica aporta estabilidad y facilita la planificación. Pedimos conocer qué centros cumplen los requisitos.

Alcance educativo de los apoyos

En Infantil el apoyo permite atender adaptación, autonomía, comunicación, higiene, convivencia e inclusión, además de facilitar la intervención en grupos pequeños. La necesidad no desaparece por no alcanzar un determinado umbral. El criterio general debe convivir con refuerzos adicionales cuando existan necesidades acreditadas, alumnado con apoyos intensos, incorporación sobrevenida o circunstancias organizativas excepcionales.

Solicitamos evitar que una media de ciclo oculte aulas especialmente sobrecargadas. La planificación debe observar la distribución real del alumnado y el personal disponible. También debe garantizarse la cobertura de ausencias para que el apoyo conserve su finalidad educativa.

7 Ratios e inclusión educativa

Utilizar la reducción de ratios para mejorar la atención

La senda de reducción a 22 estudiantes en Primaria constituye un avance que debemos consolidar conforme al calendario aplicable. El descenso demográfico permite

mejorar las condiciones educativas y sostener la red pública. No debería traducirse de forma automática en cierre de unidades y reducción del servicio cuando persisten necesidades de atención individual, apoyos y escolarización en el territorio.

El calendario del segundo bloque del Acuerdo introdujo 22 en primero de Primaria en 2025-2026, incorpora segundo en 2026-2027 y prevé tercero en 2027-2028. El texto deja la continuidad posterior y la posible extensión a Secundaria para valoración. **CCOO** reclama negociar esa ampliación.

Del cómputo del alumnado a los recursos efectivos

Valoramos el avance del criterio de reducción de puestos escolares por presencia de alumnado con necesidades educativas especiales. Pedimos conocer su extensión y aplicación durante este curso y sus efectos en unidades y dotación.

CCOO mantiene la reivindicación de avanzar en el cómputo reforzado del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo. Debe precisarse en la negociación su alcance, los criterios de identificación y los recursos asociados, distinguiendo ACNEE y el conjunto más amplio de ACNEAE. La administración no debe utilizar la falta de reconocimiento actualizado de una necesidad para reducir la respuesta que el centro ya necesita. Hay datos de un incremento del alumnado identificado con necesidades específicas y una concentración muy elevada en la red pública. Esos antecedentes justifican actualizar el diagnóstico.

Plantillas y apoyos especializados

La inclusión requiere profesorado suficiente, especialistas de Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, orientación, profesorado de Servicios a la Comunidad y personal laboral especializado. El recurso debe dimensionarse por necesidades, intensidad de apoyo, dispersión y tiempos de intervención, además del número de unidades.

Solicitamos criterios públicos para la segunda dotación de PT y AL y para las jornadas completas, reducción de centros compartidos y estabilidad de los recursos estructurales. En los CRA debe ponderarse el tiempo de desplazamiento y la distribución de sedes. Un puesto que atiende varias localidades no dispone del mismo tiempo directo que uno concentrado en un centro.

La atención temprana exige incorporar plenamente el primer ciclo de Infantil a la estrategia de inclusión, con coordinación educativa, sanitaria y social. La ampliación del 0-3 debe incluir apoyos, accesibilidad y detección temprana, evitando que la edad o el modelo de gestión se conviertan en una barrera.

También reclamamos medidas específicas de acogida y apoyo lingüístico para el alumnado que desconoce el castellano. La respuesta debe combinar aprendizaje de la lengua, participación en el grupo y acceso al currículo, con materiales, tiempos y profesionales. No puede descansar exclusivamente en adaptaciones realizadas fuera de jornada.

8 Orientación educativa

Consolidar las mejoras y dimensionar la necesidad real

La mejora de los criterios para la segunda dotación de orientación es un avance. El seguimiento debe comprobar su consolidación jurídica y la cobertura efectiva de las plazas.

Los umbrales de unidades constituyen una referencia, pero no reflejan por sí solos la carga de orientación. Deben incorporarse el alumnado atendido, las necesidades específicas, la FP de Grado Medio y Superior, la dispersión de sedes y la complejidad socioeducativa. Un cupo anual insuficiente o compartido no ofrece la continuidad que necesitan el alumnado y las familias.

CCOO recoge las demandas trasladadas por APOCLAM y los equipos de orientación en general y plantea avanzar hacia una ratio de una persona orientadora por cada 250 estudiantes, con cómputo reforzado de necesidades. Es una reivindicación que debe acompañarse de planificación plurianual y presupuesto, no una ratio ya reconocida con carácter general.

Jornada y reconocimiento profesional

La reducción de jornada debe beneficiar efectivamente al profesorado de Orientación. No cabe compensarla con más tareas de atención o registros que anulen su efecto. Pedimos tiempo suficiente para evaluación, asesoramiento, intervención, coordinación y relación con servicios externos.

Solicitamos aclarar el tratamiento horario de las reuniones de coordinación y reconocer el trabajo que se desarrolla en Primaria, incluidas funciones de coordinación y su posible valoración profesional y retributiva. También debe concretarse la participación y el reconocimiento en PISE y en centros o puestos de difícil desempeño.

La herramienta de inclusión de EducamosCLM debe facilitar la intervención. Es necesario resolver dificultades de comunicación con el equipo docente de un grupo, evitar duplicidades y dotar de garantías al tratamiento de datos sensibles. El tiempo

dedicado a registrar no puede desplazar de forma desproporcionada el tiempo de atención. Pedimos datos por provincia y etapa sobre profesionales, jornadas, centros compartidos, alumnado atendido y vacantes.

9 Centros de singular complejidad y valoración del pilotaje

Un avance que ya muestra utilidad

CCOO valora positivamente el inicio del pilotaje de centros de singular complejidad para 2026-2027 y 2027-2028. Su desarrollo reconoce una demanda del Acuerdo y permite asignar medidas específicas a centros sometidos a mayor presión educativa y social. Los testimonios recibidos muestran que disponer de recursos adicionales puede producir mejoras concretas desde el primer trimestre.

Lo que trasladan los centros

En el instituto de Camarena, la información sindical recogida señala satisfacción del profesorado por la posibilidad de reducir grupos en Matemáticas de segundo y por el programa de convivencia. Al mismo tiempo, se identifica la falta de un ordenanza como un obstáculo relevante. El caso muestra que el refuerzo docente produce efectos positivos y necesita acompañarse del personal no docente que garantiza el funcionamiento diario.

En el IESO Almudena Grandes de Ugena hay una valoración favorable de los cupos adicionales, utilizados para completar la jornada de la profesional de Servicios a la Comunidad y reforzar competencia lectora y matemática. En el IES Emilio Lledó también se transmite satisfacción con el pilotaje. Son aportaciones cualitativas que conviene contrastar con las actuaciones y recursos efectivamente autorizados.

En el IES La Cañuela, se manifiesta disconformidad con la falta de autorización de determinados cambios de horario y perfiles solicitados. Y se nos traslada que algunas posibilidades se habían aceptado verbalmente. CCOO solicita aclarar el expediente y los criterios de autorización.

Nos cuestionamos la concentración de la formación obligatoria para toda la plantilla en la primera semana de septiembre, coincidiendo con problemas de conexión y de acceso a las herramientas de gestión. Se propone diferenciar la formación de acogida del profesorado incorporado al programa y la formación del conjunto del Claustro. Esta aportación debe analizarse para ajustar destinatarios, contenidos y calendario.

En el IES Margarita Salas, a primeros de septiembre, se describía la falta de once docentes y de ordenanzas al inicio de curso, así como una elevada inestabilidad de

plantilla. Pedimos conocer la evolución de esta situación hasta la fecha de esta mesa sectorial, cuándo se cubrieron las plazas, qué necesidades continúan pendientes y qué medidas se han adoptado para garantizar la estabilidad. La planificación debe prevenir que esas carencias se repitan en el siguiente inicio de curso.

La falta de ordenanzas aparece en más de una aportación y requiere respuesta específica. Un centro puede recibir cupo extraordinario y seguir teniendo dificultades de acceso, atención al público y organización por falta de personal laboral. La evaluación del pilotaje debe contemplar el conjunto de recursos.

Formación y flexibilidad con condiciones

Compartimos la formación en inclusión, gestión del aula y relación con las familias. Su organización debe ser realista, dentro de la jornada y compatible con la preparación del curso. La formación específica de quienes se incorporan con determinadas funciones puede diferenciarse de los contenidos comunes necesarios para el centro.

La flexibilidad de horarios, agrupamientos o perfiles necesita un cauce escrito de propuesta, resolución motivada y revisión. Las direcciones deben saber qué pueden organizar y con qué recursos, evitando expectativas apoyadas en conversaciones sin concreción posterior.

El refuerzo de convivencia debe coordinarse con orientación, PSC y la persona responsable de Bienestar y Protección. Debe acompañarse de apoyos lingüísticos, coordinación social y atención a la salud mental cuando las necesidades lo requieran.

10 Digitalización educativa y derechos digitales docentes

Las incidencias de conexión han afectado al trabajo

El comienzo de curso ha mostrado problemas de conectividad vinculados a Escuelas Conectadas y dificultades para acceder a EducamosCLM y a las herramientas de gestión. Los centros han trasladado situaciones en las que el profesorado recurría a sus datos móviles para realizar tareas profesionales. Esta solución no debe convertirse en una condición ordinaria para trabajar.

La dependencia creciente de plataformas hace que un fallo de conexión afecte simultáneamente a matrícula, horarios, comunicación, documentos de centro, evaluación y atención educativa. La Administración debe prever continuidad del servicio, asistencia y alternativas. El traslado de una obligación a una plataforma exige garantizar previamente que la herramienta funciona y que el centro dispone de medios.

Pedimos un balance de incidencias por centro, duración, servicio afectado y respuesta.

Convocatoria de la mesa técnica solicitada por CCOO

CCOO solicitó el 15 de septiembre una mesa técnica sobre digitalización, adjudicaciones y derechos digitales del personal docente. Debe convocarse con participación de Recursos Humanos, responsables informáticos y prevención, además de las organizaciones sindicales. La respuesta necesita coordinar decisiones técnicas y laborales. La mesa debe abordar conectividad, equipos, soporte, identificación y firma, simplificación, desconexión, incidencias de plataformas y condiciones laborales de las nuevas modalidades de enseñanza. La asistencia técnica debe prestarse por personal especializado. La coordinación digital de un centro no puede asumir de forma permanente funciones de mantenimiento y reparación sin tiempo ni recursos. La formación es necesaria, pero no sustituye al soporte profesional.

Adjudicaciones y tiempo para organizar la incorporación

Las incidencias del aplicativo de modificación de criterios de sustituciones desplazaron una primera adjudicación prevista para un viernes al sábado, según la documentación sindical de inicio de curso. La alteración obligó a consultar y reorganizar desplazamientos e incorporación durante el fin de semana. Pedimos que la Administración explique qué falló, qué personas resultaron afectadas y qué garantías se han incorporado para los siguientes procedimientos.

Pedimos un calendario anual anticipado, franjas ordinarias de publicación, plazos suficientes y un margen razonable entre adjudicación e incorporación. La Administración debe tener en cuenta que aceptar un puesto implica, con frecuencia, buscar alojamiento, organizar cuidados y desplazarse a otra localidad.

CCOO propone extender los procedimientos de adjudicación “a la carta” a los procesos de verano, con las adaptaciones necesarias y respetando el orden de prioridad de cada colectivo. Las personas participantes deben poder conocer las plazas reales y actualizar preferencias cuando han cambiado sus circunstancias desde una solicitud presentada meses antes.

Ante fallos técnicos, proponemos un protocolo que registre la incidencia, informe públicamente y determine la ampliación o reapertura de plazos y las alternativas de presentación. Estas garantías deben quedar establecidas por el órgano competente. El profesorado no puede perder derechos por una caída del sistema cuya acreditación técnica solo posee la propia Administración.

Desconexión digital y medios públicos

Reclamamos un acuerdo autonómico de derechos digitales que concrete canales oficiales, horarios de comunicación, tiempos de respuesta y excepciones justificadas. La utilización de EducamosCLM o del correo institucional no crea una obligación de disponibilidad permanente. La atención a familias y la coordinación deben organizarse dentro de los tiempos profesionales correspondientes.

Los centros deben contar con dispositivos, conectividad, licencias y sistemas de identificación adecuados. No debe exigirse usar teléfonos, cuentas o datos personales como condición de una tarea obligatoria. La seguridad de credenciales y la protección de datos requieren instrucciones comprensibles, formación y asistencia.

Las nuevas tareas deben evaluarse por su impacto sobre jornada, conciliación y salud. Esta perspectiva tiene una dimensión de género: la disponibilidad digital fuera de horario interfiere especialmente con responsabilidades de cuidados que continúan distribuyéndose de forma desigual.

11 Convivencia digital y protección frente al acoso

Los curis y el riesgo de señalamiento

Las alertas recientes sobre los denominados “curis”, viñetas o memes que representan situaciones escolares y pueden identificar a personas o centros, obligan a anticipar una respuesta. Algunas publicaciones utilizan el humor; otras pueden derivar en humillación, difusión de imágenes o ataques reiterados. La calificación de cada caso depende del contenido, el contexto, su difusión y el daño, y debe evitarse equiparar automáticamente toda crítica o broma con acoso.

CCOO plantea esta cuestión como un riesgo que la Consejería debe evaluar y prevenir. Pedimos un canal para comunicar casos, recoger información de manera protegida y detectar si los protocolos disponibles ofrecen respuesta suficiente.

El profesorado y el alumnado deben contar con protección frente al señalamiento en redes, las amenazas y la difusión lesiva de datos o imágenes. Cuando el ataque incorpora contenidos machistas, racistas, LGTBIfóbicos o dirigidos a la discapacidad, la respuesta debe atender también a su carácter discriminatorio.

Una respuesta institucional que acompañe a las personas

Solicitamos un procedimiento común que permita comunicar la incidencia, valorar la urgencia, proteger a la persona afectada, conservar las evidencias necesarias sin ampliar su difusión y coordinar dirección, Inspección, convivencia, prevención y

asesoramiento jurídico. La persona afectada debe disponer de una referencia clara y una respuesta con plazos.

La intervención debe distinguir las medidas educativas y de protección de las actuaciones administrativas, de protección de datos o judiciales que puedan corresponder. Debe garantizarse la confidencialidad y los derechos de todas las personas implicadas, especialmente cuando intervienen menores. La asesoría jurídica de la Administración debe orientar sobre la retirada de contenidos y los cauces de denuncia adecuados.

Prevención y carga de trabajo

Pedimos materiales de sensibilización para alumnado y familias, formación en ciberconvivencia y apoyo profesional para los casos complejos. La prevención debe incorporarse a la acción tutorial y a los planes de convivencia con tiempo y recursos, siguiendo orientaciones especializadas como las de INCIBE.

No debe trasladarse a las personas afectadas una obligación de vigilancia continua de redes. Tampoco cabe resolver cada nuevo fenómeno añadiendo funciones a tutorías y coordinaciones sin dotación. La mesa de digitalización solicitada debe coordinarse con los órganos de prevención y convivencia para negociar una respuesta que incluya protección laboral.

Un caso concreto trasladado desde Ciudad Real

Una orientadora de Ciudad Real ha trasladado a CCOO que, a 4 de noviembre, su centro llevaba dos semanas gestionando estas situaciones. El centro está instando al alumnado identificado como responsable de determinadas cuentas a eliminarlas para evitar el señalamiento de otros menores o del profesorado. Según su testimonio, también se han creado cuentas falsas con nombres de docentes en las que se publican vídeos y audios obscenos.

La gestión de la situación ha supuesto contactos con la Guardia Civil, denuncias y entrevistas, con una dedicación que, según explica, está absorbiendo buena parte del trabajo de orientación. Este caso muestra la necesidad de una respuesta institucional ágil, asesoramiento especializado y recursos para atender las incidencias sin desplazar otras actuaciones educativas ni sobrecargar a quienes las gestionan.

También pone de relieve la necesidad de implicar a las familias en la educación digital y la supervisión del uso de las redes por sus hijos e hijas. El centro necesita colaboración y corresponsabilidad familiar, junto con apoyo institucional para prevenir y abordar estas conductas.

12 Escuelas Oficiales de Idiomas

Un avance en empleo que no resuelve la falta de diálogo

CCOO valora positivamente el anuncio de convocatoria de Inglés de EOI para 2027, después de un periodo extraordinariamente largo sin convocatorias ordinarias de estas enseñanzas. Es un avance que responde a una reivindicación mantenida pero limitada. No resuelve por sí solo las necesidades de la red ni las de otras especialidades.

La situación requiere una respuesta para Italiano, Francés, Alemán y el resto de idiomas. No podemos dar por atendido al conjunto de las EOI mediante una convocatoria limitada a Inglés.

El problema de interlocución continúa siendo central. CCOO presentó el 17 de septiembre una solicitud de mesa técnica con un orden del día detallado. La mesa anunciada durante el curso anterior no se había celebrado a su cierre. Solicitamos ahora una fecha concreta y una respuesta al informe presentado.

Cupos y matrícula efectiva

Pedimos conocer la matrícula efectiva actual, las listas de espera, las solicitudes no atendidas y los cupos finalmente autorizados. Solicitamos revisar las decisiones tomadas con datos tempranos y establecer un procedimiento ágil de ampliación que permita responder durante el inicio de curso.

La matrícula debe ser más flexible mientras existan vacantes y se garantice la información pedagógica sobre la incorporación. CCOO propone recuperar como mínimo el horizonte de finales de octubre y estudiar matrícula formativa, actualización de competencias y reingreso en niveles adecuados a la situación de cada persona.

Ratios e idiomas con menor implantación

Pedimos revisar los límites vigentes por nivel, idioma y modalidad. El mismo mínimo no produce iguales efectos en un grupo inicial de Inglés de una ciudad y en un nivel avanzado de un idioma con menor implantación.

Las ratios deben facilitar práctica oral, interacción y evaluación individual. Los niveles C1 y C2, los idiomas minoritarios y las localidades pequeñas necesitan criterios que protejan la continuidad del itinerario. La función social y territorial de una EOI no puede medirse solo por ocupación inmediata.

Los agrupamientos de niveles diferentes aumentan la preparación y dificultan la atención. Pedimos revisar los casos existentes, evitar combinaciones sin viabilidad pedagógica y regular los que excepcionalmente se mantengan con acuerdo del centro, menos alumnado y tiempo diferenciado para los niveles atendidos.

Modalidades y diversificación de la oferta

Una semipresencialidad planificada puede facilitar el acceso de personas adultas. Debe contar con regulación pedagógica y laboral, medios, formación, horarios, evaluación y soporte. La enseñanza híbrida síncrona no debe imponerse para evitar abrir grupos o sostener oferta presencial necesaria.

Solicitamos capacidad para cursos intensivos, modulares, cuatrimestrales, monográficos y de actualización, con cupo específico y sin sustituir la oferta ordinaria. También deben existir criterios públicos para autorizar nuevos idiomas y una estrategia regional de difusión.

Las EOI pueden desempeñar un papel relevante en la formación lingüística del profesorado en coordinación con el CRFP. Ese reconocimiento necesita planificación y recursos, no una ampliación informal de tareas.

Español como Lengua Extranjera y estabilidad

La oferta de Español como Lengua Extranjera tiene una función de inclusión y debe disponer de departamentos, cupos y perfiles adecuados. Pedimos una planificación que atienda la necesidad social, la cobertura de puestos y la continuidad del alumnado, con coordinación con otros recursos públicos.

13 Centros y Aulas de Educación de Personas Adultas

Valoración general

El inicio de curso muestra la necesidad de reforzar la red pública de educación de personas adultas para garantizar su función educativa, social y territorial. La ampliación de enseñanzas y responsabilidades debe acompañarse de profesorado, orientación, apoyo administrativo y financiación suficientes, teniendo en cuenta las circunstancias laborales, familiares y de cuidados del alumnado.

Plantillas y cupo docente

Reclamamos revisar las reducciones y reorganizaciones que limitan la oferta o el acompañamiento del alumnado. Es necesario garantizar plantillas suficientes y estables, completar la cobertura de los ámbitos y negociar los cambios y sus consecuencias laborales. Pedimos transparencia sobre la dotación autorizada y efectiva y soluciones para el profesorado afectado.

Admisión y oferta educativa

Las autorizaciones deben responder a la demanda y permitir atender las listas de espera. Reclamamos conservar y ampliar las enseñanzas básicas, castellano, idiomas, competencia digital, formación no formal y preparación de accesos. Los mínimos de matrícula deben considerar la dispersión y la vulnerabilidad. También es necesario mejorar la coordinación entre admisión, matrícula e inicio de las clases y reforzar la acogida de nuevas incorporaciones.

Atención presencial y aulas rurales

Es necesario recuperar y reforzar los apoyos presenciales, garantizar la atención de todos los ámbitos y facilitar la continuidad educativa en las localidades pequeñas. La planificación debe contemplar las dificultades de transporte y conectividad, las necesidades de nuevas aulas y unas itinerancias autorizadas a tiempo, con reconocimiento de desplazamientos y compensaciones.

Personal administrativo y organización

Reclamamos personal administrativo y de servicios suficiente para evitar que la matrícula, la atención al público y la gestión documental absorban las funciones docentes y directivas. También deben simplificarse los procedimientos, corregirse las herramientas de gestión y adaptarse la PGA y la formación a las características de la educación de personas adultas.

ESPAD y derechos digitales

Es necesario mejorar la conectividad, la sincronización de plataformas y la asistencia técnica, así como revisar y actualizar los materiales didácticos. El alumnado necesita acompañamiento para superar las dificultades digitales. La atención virtual y la elaboración de materiales deben contar con tiempo reconocido, medios del centro y garantías de desconexión, autoría, imagen y voz.

Instalaciones y mantenimiento

Reclamamos actuaciones ante las deficiencias de seguridad y conservación, espacios suficientes y adecuados, ventilación, climatización, mobiliario y conexión. Deben establecerse planes de mantenimiento con financiación, responsabilidades y calendarios claros, coordinando la intervención de las administraciones implicadas.

Nuevas funciones y desarrollo normativo

Los centros necesitan normativa e instrucciones claras sobre los nuevos cursos preparatorios y los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias básicas. Deben concretarse currículo, evaluación, convalidaciones y efectos de cada enseñanza. Reclamamos equipos definidos, orientación, instrumentos comunes, apoyo administrativo y formación pública y gratuita dentro del tiempo reconocido.

Negociación y seguimiento

Solicitamos una Mesa Técnica específica de Educación de Personas Adultas para abordar estas necesidades y acordar medidas. La Administración debe responder por escrito a las incidencias, establecer un calendario de actuaciones y garantizar el seguimiento de su ejecución en todo el territorio.

14 Formación Profesional

Una expansión que necesita plantilla y organización

CCOO defiende una FP pública capaz de ampliar oportunidades y responder a necesidades sociales y productivas. El desarrollo de la FP Dual exige planificación, tutoría, relación con empresas, seguimiento, evaluación y gestión documental. Esas tareas deben reflejarse en horarios y dotaciones **desde el inicio del curso**.

La reducción a 18 horas debe beneficiar también al profesorado de FP. Las distribuciones ponderadas a lo largo del curso y los cambios de actividad durante la formación en empresa deben ser transparentes, ajustarse a la normativa y evitar una ampliación permanente de jornada.

Pedimos comprobar el reconocimiento de tutorías de empresa y coordinaciones, el tiempo de prospección y seguimiento y la disponibilidad de una gestión digital integrada. La relación con empresas no puede depender de una disponibilidad personal sin límites ni de desplazamientos sin cobertura suficiente.

Igualdad de acceso del alumnado

La formación en empresa debe garantizar oportunidades sin discriminación por sexo, discapacidad, origen o situación económica. Pedimos seguimiento de puestos

disponibles, criterios de asignación, accesibilidad, prevención y apoyos para desplazamiento y manutención.

La Administración debe intervenir cuando un territorio carece de suficientes empresas o determinados perfiles de alumnado encuentran barreras. La insuficiencia de tejido productivo no puede convertirse en pérdida de formación o en una carga que el centro resuelva solo.

Equiparación salarial

CCOO reclama avanzar en la equiparación retributiva del personal interino afectado por la integración de especialidades, una solución para los colectivos de PTFP pendientes y el reconocimiento salarial del cuerpo 598. Las sentencias favorables obtenidas en casos de Albacete y Ciudad Real refuerzan la necesidad de negociar. Sus efectos concretos deben respetar la situación y el alcance de cada resolución, sin presentar una extensión automática a todo el personal.

Las personas expertas del sector productivo pueden aportar experiencia en el marco previsto legalmente. Su incorporación debe complementar la oferta y no sustituir la cobertura ordinaria de necesidades estructurales con empleo público estable.

15 Agresiones y protección profesional, salud laboral.

La agresión denunciada recientemente en un colegio público de Porzuna, en Ciudad Real, exige una respuesta firme. Según la información trasladada a CCOO, una madre accedió al centro sin autorización y protagonizó un episodio de insultos e intimidación que llegó a incluir agresiones físicas a docentes durante el desempeño de sus funciones.

CCOO expresa su apoyo y solidaridad con el profesorado afectado y reclama que se esclarezcan los hechos, se activen los procedimientos correspondientes y se adopten medidas inmediatas de protección. La respuesta debe incluir asesoramiento y acompañamiento jurídico y laboral, atención psicológica y seguimiento de las consecuencias sobre la salud y la continuidad en el puesto.

Las agresiones deben abordarse también desde la prevención de riesgos laborales. Pedimos investigar las circunstancias que las han permitido, revisar los procedimientos de acceso y atención al público y dotar a los centros del personal y los medios necesarios. La seguridad no puede descansar únicamente en la capacidad del profesorado o de los equipos directivos para gestionar estas situaciones.

Reclamamos protocolos claros ante agresiones, amenazas, intimidaciones y acoso, también cuando se producen por medios digitales. Deben concretar las actuaciones inmediatas, los canales de comunicación, las responsabilidades de dirección, Inspección y servicios de prevención, y las medidas de protección y seguimiento.
El respaldo institucional debe acompañarse de recursos para la convivencia y el trabajo con alumnado y familias. Es necesario reforzar los cauces de comunicación y reclamación y garantizar que cualquier discrepancia se tramite con respeto a la dignidad y seguridad de quienes trabajan en los centros.

Salud laboral

CCOO reclama que la **salud laboral** del profesorado se aborde mediante una política preventiva que actúe sobre la organización del trabajo, garantice condiciones seguras y ofrezca protección y acompañamiento ante situaciones de violencia. Las agresiones denunciadas recientemente en Ciudad Real refuerzan la necesidad de una respuesta institucional inmediata y de medidas para evitar su repetición.

Riesgos psicosociales y organización del trabajo

La reducción de la carga lectiva y los derechos vinculados a la edad tienen una dimensión preventiva, pero deben acompañarse de evaluaciones de riesgos psicosociales y medidas organizativas. La sobrecarga burocrática, la falta de apoyos, la exposición a conflictos y la incertidumbre requieren actuaciones sobre plantillas, tareas, horarios y recursos.
Solicitamos información actualizada y comparable sobre bajas laborales y procesos relacionados con la salud mental en todas las provincias, preservando la confidencialidad. Esta información debe permitir identificar necesidades y orientar la prevención, sin atribuir automáticamente cada proceso a una única causa.
Las evaluaciones deben traducirse en medidas concretas, con participación de la representación sindical, responsables de ejecución y seguimiento de su eficacia.

Plan preventivo y atención al profesorado

CCOO propone un plan autonómico específico que combine evaluación de riesgos, reducción de cargas, formación dentro de la jornada, mecanismos de alerta, apoyo psicológico y asesoramiento. La atención individual debe acompañarse de mejoras en las condiciones que pueden estar contribuyendo al deterioro de la salud.
Reclamamos procedimientos claros y ágiles para las adaptaciones de puesto y la aplicación de las recomendaciones de vigilancia de la salud. Debe garantizarse su

cumplimiento y seguimiento, evitando que las respuestas lleguen cuando el problema ya se ha agravado.

La actuación de Inspección Médica y de los servicios de prevención debe ofrecer garantías, trato respetuoso e información comprensible. El profesorado necesita acompañamiento durante estos procesos, sin que la enfermedad se interprete como falta de compromiso profesional.

Temperaturas y condiciones ambientales

También el calor ha sido un factor importante en este inicio de curso. Reclamamos planes de actuación frente al calor y al frío, basados en la evaluación de riesgos y en mediciones adecuadas a los espacios y puestos de trabajo. Deben establecer medidas organizativas y criterios claros de actuación ante condiciones que comprometan la salud. La respuesta requiere inversiones en sombra, ventilación, aislamiento, climatización y adecuación de espacios. La planificación debe anticiparse a los episodios extremos y priorizar los edificios con problemas reiterados, con financiación y calendarios de ejecución. Pedimos que las deficiencias detectadas se traduzcan en actuaciones verificables y que los comités de seguridad y salud puedan realizar un seguimiento efectivo de su resolución.

16 Infraestructuras y personal laboral de los centros

Planificación según necesidades educativas y territoriales

En este inicio de curso la matrícula ha crecido en determinados municipios y zonas mientras desciende en otros. Pedimos una planificación de nuevos centros, ampliaciones y rehabilitación basada en proyecciones públicas, escolarización sobrevenida, movilidad y necesidades de inclusión.

La falta de espacios no debe normalizar la utilización permanente de bibliotecas, aulas específicas o zonas inadecuadas para alojar grupos. La apertura de unidades debe acompañarse de instalaciones que permitan desarrollar todas las enseñanzas y apoyos.

Reclamamos un plan de inversiones con prioridades, financiación y seguimiento, que incluya accesibilidad universal, eficiencia energética, conectividad, aseos, patios y espacios de atención individual. Los centros rurales y las AEPAs necesitan una planificación que tenga en cuenta dispersión y mantenimiento.

Personal no docente y funcionamiento cotidiano

La falta de ordenanzas, auxiliares administrativos y otros perfiles en este inicio de curso afecta a seguridad, atención al público, matrícula y organización. Los testimonios del pilotaje de centros complejos, por ejemplo, muestran que puede limitar incluso el aprovechamiento de recursos docentes adicionales.

Solicitamos un estudio de plantillas laborales por tipo, tamaño y sedes de centro y un sistema ágil de sustitución. Los equipos directivos y el profesorado no deben asumir de forma habitual tareas estructurales de conserjería y administración por ausencia de personal.

En inclusión, la dotación de ATE, fisioterapia, integración social y otros apoyos debe responder a necesidades de atención y cobertura horaria. La asignación parcial o compartida necesita evaluación para evitar que parte del alumnado quede sin el apoyo requerido.

CCOO pide coordinación entre las direcciones generales y los órganos competentes en personal laboral. La división administrativa de competencias no puede impedir una respuesta conjunta a las necesidades del centro.

17 Vivienda y posibilidad real de aceptar un destino docente:

La vivienda forma parte de las condiciones de trabajo

En este inicio de curso, las dificultades para encontrar y costear una vivienda están condicionando la posibilidad real de aceptar un destino docente e incorporarse en condiciones adecuadas. El coste del alquiler cerca del puesto, la necesidad de mantener otra vivienda o los desplazamientos diarios están generando problemas económicos y de conciliación en zonas como Toledo capital, La Sagra, Guadalajara y otros territorios con presión residencial.

Estas dificultades afectan especialmente al personal interino, a quienes comienzan su trayectoria profesional y a quienes obtienen destinos temporales o jornadas parciales. Las fianzas, los gastos iniciales y la escasez de alquileres compatibles con la duración del nombramiento se suman al reducido margen entre adjudicación e incorporación. Las responsabilidades familiares y de cuidados aumentan las dificultades para organizar el traslado o asumir desplazamientos prolongados.

Ante esta situación, CCOO registró el 5 de octubre de 2026 una solicitud de medidas para paliar el impacto del coste de la vivienda en el personal docente. Reclamamos una respuesta expresa y urgente, con actuaciones aplicables durante el curso en marcha y coordinación entre los órganos competentes en vivienda y recursos humanos.

Pedimos incorporar esta cuestión a la negociación de las condiciones laborales y elaborar un mapa de necesidades basado en precios, disponibilidad de alquiler, transporte y retribuciones efectivas. Las medidas deben responder tanto a las dificultades del profesorado ya incorporado como a las de quienes obtengan destino a lo largo del curso.

9º Informe del Presidente de la Mesa sobre el calendario y temas de negociación.

*El **director general de Recursos Humanos** señala que se ha planteado un calendario mínimo, limitado a los asuntos de tramitación imprescindible, ante la previsión de elecciones generales y autonómicas. Sostiene que las limitaciones legales impiden negociar en ese contexto, aunque afirma que se puede seguir avanzando y adoptando medidas.*

CCOO considera **pobre e insuficiente la propuesta de calendario presentada por la Administración**. Se limita al calendario escolar, las comisiones de servicio, la información de inicio de curso y las oposiciones, dejando fuera buena parte de las necesidades educativas y laborales que hemos trasladado. Estos asuntos deben abordarse, pero necesitamos una agenda de negociación que permita resolver problemas y ampliar derechos.
Solicitamos incorporar al calendario los siguientes bloques:

- **Ratios, inclusión y orientación:** extensión de las reducciones de ratios a todas las etapas, cómputo reforzado del alumnado con necesidades, dotaciones de PT, AL, PSC y orientación, apoyos lingüísticos y escolarización equilibrada. Evaluación del pilotaje de singular complejidad y regulación estable con recursos.
- **Empleo público y personal interino:** consolidación de plantillas, OEP suficiente en todos los cuerpos y especialidades, reducción de parcialidad, cobertura de sustituciones, bolsas, adjudicaciones, cobro del verano y garantías en los procesos selectivos. También deben abordarse las necesidades de Música y enseñanzas artísticas y el reconocimiento de la experiencia en el primer ciclo de Infantil.

- **Mejoras retributivas y reconocimiento profesional:** complemento de tutoría, sexto sexenio, cobro íntegro de trienios y sexenios en jornadas parciales y reducidas, equiparación retributiva de los colectivos de FP y recuperación del poder adquisitivo.
- **Negociación específica de EOI, CEPA y FP:** plantillas, cupos, matrícula, oferta, atención rural, modalidades, certificación y nuevas funciones de acreditación; así como organización de la FP Dual, formación en empresa, tutorías, desplazamientos y carga administrativa.
- **Digitalización y simplificación:** convocatoria de la mesa técnica solicitada, conectividad, equipos, soporte, plataformas, eliminación de duplicidades, desconexión y condiciones laborales de las modalidades virtuales. Protección frente al señalamiento y al acoso digital.
- **Salud laboral e infraestructuras:** prevención de riesgos psicosociales, apoyo psicológico, adaptaciones de puesto, protección ante agresiones y condiciones ambientales. Plan de inversiones, mantenimiento, accesibilidad y dotación y sustitución del personal administrativo, de servicios y de apoyo.
- **Conciliación e igualdad:** guarda legal del personal interino, permisos, itinerancias, compensación de desplazamientos y regulación de salidas, viajes y actividades con pernocta, garantizando descanso y cobertura.
- **Vivienda y movilidad:** ayudas y compensaciones, alojamiento asequible y tiempo suficiente para organizar la incorporación a los destinos.

En definitiva, **Fortalecimiento de la escuela pública** con financiación suficiente, planificación de la red, ampliación del primer ciclo de Infantil público, coeducación y protección de la autonomía profesional.

La proximidad de las elecciones autonómicas no puede justificar el aplazamiento de estas negociaciones. Las necesidades de los centros y del profesorado siguen presentes y requieren respuestas durante este curso. **La educación no puede quedarse parada a la espera de la siguiente legislatura.**

Añade que se continúa trabajando en el estudio de los distintos temas para introducir mejoras.

10º Ruegos y preguntas.

1. Reconocimiento de la experiencia en escuelas infantiles de 0-3 años en el baremo de oposiciones del Cuerpo de Maestros

Desde CCOO solicitamos que se incluya en la negociación del baremo de oposiciones del Cuerpo de Maestros **el reconocimiento de la experiencia educativa en escuelas infantiles de primer ciclo, también cuando se haya trabajado con la categoría de educador o educadora infantil**.

Nos han trasladado situaciones de profesionales con titulación de Maestra de Educación Infantil cuya experiencia de atención educativa directa en aulas de 0-3 años no está siendo valorada por haber sido contratadas como educadoras. Estas profesionales desarrollan tareas de planificación, intervención educativa, seguimiento del alumnado, coordinación y relación con las familias que deben tener un reconocimiento en el acceso a la función pública docente.

La LOE reconoce que **el 0-3 y el 3-6 forman parte de una misma etapa educativa**, establece el carácter educativo de ambos ciclos y contempla que la atención educativa directa en el primero sea desempeñada por profesionales con titulación de Maestro o Grado equivalente y por otro personal debidamente titulado. Este marco fundamenta nuestra reivindicación, aunque no implique por sí solo el reconocimiento automático de estos servicios en el baremo.

Por ello, **solicitamos a la Consejería**:

- Revisar el baremo y sus criterios de aplicación para reconocer esta experiencia en centros autorizados de Educación Infantil, públicos y privados, con la puntuación que corresponda en cada supuesto.
- Establecer un procedimiento de acreditación de los servicios y las funciones educativas efectivamente desempeñadas, evitando que la denominación contractual de «educador/a» sea, por sí sola, motivo de exclusión.
- Presentar en Mesa Sectorial una propuesta que concrete los requisitos, la puntuación y la documentación justificativa para su incorporación a próximas convocatorias.
- Si considera que existen límites derivados de la normativa estatal, identificarlos expresamente e impulsar ante el Ministerio las modificaciones necesarias, junto con las medidas que puedan adoptarse en el ámbito autonómico.

Pedimos que esta cuestión se incorpore expresamente a la próxima negociación sobre oposiciones.

2. Garantías para las personas opositoras de Procesos de Gestión Administrativa ante la posible convocatoria de 2027

Desde CCOO trasladamos la preocupación de las personas participantes en el proceso selectivo de 2025 de Procesos de Gestión Administrativa por la situación de las **17 plazas de turno libre afectadas por la suspensión judicial** y por las consecuencias que podría tener una nueva convocatoria de esta especialidad en 2027.

Nos preocupa que ambos procedimientos se superpongan sin una planificación que garantice la ejecución de la futura resolución judicial y proteja tanto a quienes resulten seleccionados en el proceso

de 2025 como a quienes accedan mediante una convocatoria posterior, especialmente en lo relativo a nombramientos, efectos administrativos y adjudicación de destinos.

Por ello, **solicitamos a la Consejería**:

- Información actualizada sobre la situación del procedimiento de 2025 y las actuaciones previstas para dar cumplimiento a la resolución judicial cuando corresponda.
- El desglose de las plazas previstas para 2027 por oferta de empleo público y turno de acceso, así como información sobre las vacantes estructurales de la especialidad.
- Un informe jurídico previo a la nueva convocatoria que analice la posible concurrencia de ambos procesos y concrete las garantías necesarias para evitar perjuicios a cualquiera de los dos colectivos.
- La previsión de vacantes suficientes y de los mecanismos jurídicamente adecuados para proteger los derechos que puedan derivarse del proceso de 2025, sin comprometer la seguridad jurídica de quienes participen en 2027.

Defendemos una oferta de empleo público suficiente y la reducción de la temporalidad, junto con la protección de las personas afectadas por el procedimiento pendiente. **Si no pudieran garantizarse ambos objetivos, pedimos valorar en Mesa Sectorial el aplazamiento de las nuevas plazas de esta especialidad**, con justificación y preservando las posibilidades legales de su posterior convocatoria.

3. Situación de las enseñanzas de Música

Desde CCOO trasladamos las preocupaciones la presencia de las enseñanzas de Música en los centros.

Es el momento de hacer una revisión de la presencia de la educación musical. Por ello, pedimos abrir un espacio de negociación para abordar:

- **La propuesta de establecer Música como materia obligatoria en 3.º de ESO, con dos horas semanales.**
- **La ampliación y oferta efectiva de materias musicales en Bachillerato**, con información y orientación suficientes para que el alumnado pueda elegirlas y con criterios claros para su implantación.
- El refuerzo de la educación musical en Infantil y Primaria, con dotación de profesorado y tiempo suficiente.
- La consolidación de las necesidades estructurales en las plantillas, evitando su fragmentación innecesaria en jornadas parciales e itinerancias.

4. **Ruego sobre la aplicación de la reducción horaria para mayores de 55 años en Ciudad Real**

CCOO quiere trasladar a esta Mesa los problemas detectados en la provincia de Ciudad Real en la aplicación de la reducción de dos horas complementarias semanales de permanencia en el centro para el profesorado mayor de 55 años. Este derecho está reconocido en el segundo bloque del Acuerdo sobre mejora del sistema educativo y las condiciones laborales del personal funcionario docente, publicado

mediante Resolución de 23 de junio de 2025, y desarrollado para el curso 2026/2027 por el artículo 6 de la Orden 104/2026, de 3 de julio.

En algunos centros de Educación Infantil y Primaria se está trasladando el criterio de que las horas de reducción por edad no pueden situarse dentro de la franja lectiva general del alumnado, aunque se trate de periodos complementarios y no lectivos en el horario individual del docente.

Esta interpretación está provocando que, cuando corresponde aplicar la compensación general de dos horas complementarias al mes elegida por el Claustro, dicha compensación se haga coincidir con la reducción específica para mayores de 55 años. Como consecuencia, hay docentes que pierden al menos una hora de reducción cada quince días.

CCOO entiende que la normativa obliga a realizar un mínimo de dos horas complementarias semanales fuera del horario lectivo del alumnado, pero no establece que las dos horas objeto de reducción tengan que localizarse necesariamente fuera de esa franja. Tampoco establece incompatibilidad entre la reducción por edad y las compensaciones horarias generales.

Estamos ante dos medidas diferentes que deben aplicarse de manera acumulada y efectiva. Hacer coincidir una con otra supone absorber parcialmente el derecho específico del profesorado mayor de 55 años.

Por todo ello, CCOO ruega a la Dirección General de Recursos Humanos:

1. Que no se dilate más la aplicación íntegra de este derecho en la provincia de Ciudad Real.
2. Que se traslade inmediatamente a la Delegación Provincial, al Servicio de Inspección y a los equipos directivos un criterio escrito, claro y homogéneo.
3. Que se confirme que las dos horas de reducción pueden aplicarse sobre periodos complementarios del horario individual situados dentro de la franja lectiva del alumnado, siempre que no sean periodos lectivos del docente y se mantengan las dos horas complementarias semanales exigidas fuera de dicha franja.
4. Que se confirme expresamente la compatibilidad de esta reducción con las dos horas complementarias mensuales de compensación cuando esta sea la opción elegida por el Claustro.
5. Que se revisen y regularicen de oficio los horarios en los que se haya producido un solapamiento y se arbitre la recuperación del tiempo de reducción no disfrutado.

Solicitamos una respuesta urgente y por escrito. Un derecho negociado, acordado y publicado no puede quedar reducido ni aplazado por interpretaciones territoriales restrictivas.

5.Ruego sobre la reducción de jornada por guarda legal del personal funcionario interino

CCOO ruega a la Consejería que revise con carácter urgente los criterios aplicados a las solicitudes de reducción de jornada por guarda legal del personal funcionario interino y que dicte instrucciones claras, comunes para todas las delegaciones provinciales, que eviten el trato discriminatorio que se está produciendo.

Se están denegando solicitudes por haberse presentado fuera de plazo incluso cuando la persona interina desconoce hasta finales de agosto cuál será su destino, el centro adjudicado, el turno y su horario concreto. En estas circunstancias resulta materialmente imposible solicitar con anterioridad una reducción de jornada adaptada a unas condiciones laborales que todavía no se conocen.

Esta situación coloca al personal interino en una clara desventaja respecto del personal funcionario de carrera que ya conoce su destino y puede presentar la solicitud con antelación. No puede exigirse el cumplimiento de un plazo previo cuando la propia Administración adjudica la plaza pocos días antes de la incorporación y la necesidad concreta de conciliación solo puede valorarse al conocer el horario asignado.

Además, la regulación aplicable establece los periodos escolares durante los que debe disfrutarse la reducción, pero no determina de forma expresa un plazo de caducidad cuya inobservancia suponga la pérdida del derecho durante todo el periodo. Una eventual falta de antelación tampoco debería conducir automáticamente a la denegación total, sin valorar las circunstancias individuales ni la posibilidad de conceder la reducción desde la primera fecha organizativamente viable.

Por todo ello, **CCOO ruega a la Consejería**:

1. Que revise los criterios actualmente aplicados y los casos ya denegados en los que la solicitud se presentó inmediatamente después de conocer el destino, el turno o el horario.
2. Que dicte instrucciones comunes para todas las delegaciones provinciales que reconozcan expresamente al personal interino la posibilidad de solicitar la reducción de jornada tras la adjudicación y la incorporación al centro.
3. Que se establezca un plazo específico y razonable, contado desde el momento en que la persona conozca su destino y sus condiciones horarias, para presentar estas solicitudes.
4. Que, cuando no sea posible autorizar la reducción desde el primer día del periodo escolar, se valore su concesión desde la primera fecha organizativamente viable, evitando que una cuestión formal provoque la pérdida del derecho durante todo el trimestre.
5. Que todas las resoluciones estén debidamente motivadas, identificando la norma y el plazo aplicados, las circunstancias concretas valoradas y las necesidades del servicio que, en su caso, impidan la concesión.

La conciliación y el cuidado de menores constituyen un derecho que debe poder ejercerse en condiciones de igualdad. La condición de personal interino y el momento tardío de la adjudicación no pueden convertirse en obstáculos que hagan imposible su ejercicio efectivo.

6. **Regulación de las salidas, actividades extraescolares y viajes educativos**

Solicitamos abrir una negociación para establecer un marco común que regule las condiciones en las que el profesorado participa en salidas, actividades extraescolares, viajes con pernocta e intercambios nacionales.

Es necesario concretar las responsabilidades del profesorado y de la Administración, las coberturas y protocolos ante incidencias, las ratios de alumnado por acompañante y los apoyos adicionales necesarios según la edad y las necesidades del alumnado.

También debe regularse el reconocimiento del tiempo de dedicación, la compensación económica y horaria, los gastos y anticipos y los períodos mínimos de descanso, especialmente cuando el regreso se produce de madrugada o fuera de la jornada habitual. La organización debe prever cómo garantizar ese descanso antes de la reincorporación al centro.

7. Trienios y sexenios íntegros en jornadas parciales y reducciones de jornada

CCOO ha impulsado una campaña de reclamaciones para solicitar el cobro íntegro de trienios y sexenios del profesorado que trabaja o ha trabajado a jornada parcial o con reducción de jornada.

Pedimos que la Consejería estudie esta reivindicación y abra una negociación, atendiendo a las distintas situaciones administrativas y evitando que la única vía de respuesta sea la tramitación individual de reclamaciones y posteriores procedimientos judiciales.

8. Reconocimiento económico de la tutoría

Reiteramos la petición de un complemento económico que reconozca la función tutorial. La coordinación con las familias y el equipo docente, el seguimiento individual del alumnado, la convivencia y la atención a situaciones cada vez más complejas requieren tiempo, recursos y reconocimiento.

CCOO ha elaborado informes sobre esta realidad y está impulsando una campaña de difusión, manifiesto y recogida de firmas para situar esta reivindicación entre las prioridades de negociación.

Solicitamos una mesa técnica específica que aborde las personas destinatarias, la cuantía, la dotación presupuestaria y el calendario de implantación del complemento, junto con los tiempos necesarios para desarrollar la tutoría.

9. Mesa técnica sobre digitalización y derechos digitales docentes

Reiteramos nuestra solicitud de convocatoria de una mesa técnica sobre digitalización educativa y derechos digitales del profesorado.

Consideramos necesario abordar la desconexión digital, los medios y dispositivos públicos para trabajar, la formación dentro de la jornada y la reducción de tareas duplicadas entre plataformas. Asimismo, deben establecerse garantías ante fallos de los sistemas y plazos razonables en los procedimientos digitales, especialmente en las adjudicaciones.

10. Equiparación salarial del profesorado interino de FP

Tras las nuevas sentencias favorables obtenidas por CCOO en dos casos de Ciudad Real, que se suman a las anteriores de Albacete, reiteramos la necesidad de una solución negociada para el profesorado afectado.

Pedimos a la Consejería que no prolongue estos procedimientos mediante recursos ante el Tribunal Superior de Justicia y que abra una negociación para abordar las situaciones equivalentes y las diferencias retributivas que correspondan.

La voluntad de impulsar la Formación Profesional debe acompañarse del reconocimiento de los derechos laborales y salariales de su profesorado.

11. **Acreditación del nivel C1 de competencia digital docente**

CCOO solicita explicaciones sobre la tardanza en convocar el procedimiento de acreditación del C1, casi dos años después de publicarse la Orden 177/2024, y sobre las medidas previstas para evitar que ese retraso perjudique al profesorado en el concurso estatal de traslados.

La resolución difundida el 8 de octubre establece un plazo máximo de seis meses para resolver, mientras que el plazo de solicitudes del concurso finaliza el 26 de noviembre. Solicitamos un calendario urgente de tramitación y medios suficientes para resolver y expedir los certificados antes de esa fecha.

Asimismo, planteamos las siguientes cuestiones y peticiones:

1. **Límite temporal de las evidencias.** ¿Qué fundamento técnico o normativo justifica excluir todas las anteriores al curso 2019/20? Solicitamos revisar esta restricción y admitir actuaciones anteriores cuando su contenido y continuidad permitan acreditar competencias vigentes.
2. **Titulaciones universitarias.** ¿Cómo se valorarán los grados, menciones, másteres y trabajos universitarios relacionados con las tecnologías digitales aplicadas a la educación? Solicitamos una regulación expresa de su presentación y valoración, atendiendo a las competencias demostradas y aclarando su encaje en el apartado de otras evidencias.
3. **Restricciones del baremo.** Solicitamos justificar y revisar la exigencia de alcanzar 12 puntos y la mitad de la puntuación máxima en tres apartados. Esta condición puede excluir a docentes que acrediten todas las áreas y el 80 % de los indicadores del C1, pero cuya trayectoria no se distribuya entre determinadas funciones, premios o publicaciones.
4. **Criterios de evaluación.** Solicitamos publicar una guía con ejemplos de evidencias admisibles, su correspondencia con las áreas e indicadores y los criterios de puntuación. Las resoluciones deben explicar qué competencias se consideran acreditadas y cuáles no, además de reflejar la puntuación obtenida.
5. **Evaluación del desempeño.** ¿Cuándo se habilitará esta vía, prevista en la Orden 177/2024? Solicitamos que permita demostrar las competencias mediante la práctica profesional y los procesos de innovación desarrollados, con criterios públicos y garantías homogéneas.
6. **Formación y acompañamiento.** ¿Está ofreciendo el CRFP formación específica para adquirir las competencias del C1? Solicitamos información sobre cursos, plazas, requisitos y calendario, así como una oferta pública, gratuita y accesible, con tiempo reconocido dentro de la jornada y orientación para preparar las evidencias.

CCOO reclama que estas cuestiones se aborden y que la acreditación valore las competencias digitales efectivamente demostradas, sin convertir las oportunidades previas de acceso a determinados puestos o reconocimientos en una barrera para el resto del profesorado.

12. **Ruego sobre las condiciones de la orientación educativa en Castilla-La Mancha**

Desde CCOO trasladamos las reivindicaciones que nos ha hecho llegar APOCLAM y que consideramos que la Consejería debe escuchar y abordar. Solicitamos abrir un espacio específico de negociación sobre las plantillas, las condiciones laborales y los recursos de la orientación educativa, con respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Ratios y estabilidad de las plantillas. Pedimos avanzar hacia una ratio de un orientador o una orientadora por cada 250 estudiantes, computando al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo como dos a estos efectos e incluyendo las enseñanzas de Formación Profesional de Grado Medio y Superior. Es necesario concretar los criterios para asignar media jornada o jornada completa y consolidar las necesidades estructurales en plantilla jurídica. APOCLAM sitúa entre el 14 % y el 36 % el porcentaje de centros de Secundaria con ratios inadecuadas, según los supuestos analizados. Solicitamos que la Consejería contraste estos datos y presente una planificación para corregir los déficits.

2. Jornada y coordinación. La reducción de horas lectivas debe beneficiar también al profesorado de Orientación, sin traducirse en una mayor carga de atención o en nuevas obligaciones que anulen esa mejora. Pedimos que las instrucciones de inicio de curso recojan expresamente el carácter complementario de las reuniones de coordinación de orientación y garanticen tiempo suficiente dentro del horario para desarrollar sus funciones.

3. Reconocimiento del trabajo en Primaria. Solicitamos reconocer las funciones de coordinación que desarrolla el profesorado de Orientación en esta etapa, mediante un complemento específico, tomando como referencia el reconocimiento del profesorado de Pedagogía Terapéutica en los institutos. Asimismo, pedimos estudiar su valoración en el concurso general de traslados.

4. PISE, difícil desempeño y estrategia de inclusión. Pedimos aclarar la participación y el reconocimiento del profesorado de Orientación en los PISE y en los centros o puestos de difícil desempeño. Asimismo, preguntamos si la Consejería prevé una nueva estrategia de inclusión que permita incorporar o reforzar perfiles de Orientación para avanzar hacia centros más inclusivos. En caso afirmativo, solicitamos conocer su contenido, calendario, dotación y procedimiento de negociación.

5. Datos públicos sobre orientación. Solicitamos publicar información actualizada y desglosada por provincias, etapas y tipos de centro sobre el número de profesionales, jornadas completas y parciales, centros compartidos, alumnado atendido y ratios reales. Estos datos son necesarios para evaluar las necesidades y planificar las plantillas con transparencia.

6. EducamosCLM y reducción de la burocracia. Pedimos resolver las dificultades que encuentra el profesorado de Orientación para enviar mensajes al conjunto del profesorado de un grupo.
Además, desde CCOO trasladamos el malestar que nos han hecho llegar, profesionales de Orientación de Albacete. Según el relato recibido, en una reunión con la Inspección provincial se atribuyeron a una supuesta falta de implicación y rigor del colectivo las discrepancias entre el alumnado registrado en Delphos y las evaluaciones psicopedagógicas que constan en la plataforma. También se reprochó a

Orientación la forma en que se elaboran los planes de trabajo. El Decreto 85/2018 distingue ambas funciones. La evaluación psicopedagógica es competencia de Orientación (art. 20.2), mientras que la elaboración, evaluación y seguimiento de los planes corresponden a quienes trabajan con el alumnado, con la coordinación de la tutoría, la planificación de Jefatura de Estudios y el asesoramiento de Orientación (art. 24.2). Pedimos a la Consejería que aclare lo sucedido y que inste a la Inspección de Albacete a revisar las discrepancias con criterios claros, plazos asumibles y un trato respetuoso, evitando reproches generalizados. Solicitamos también que se valore la carga real de los equipos y se refuercen las plantillas donde sean insuficientes. Desde CCOO pedimos que habilite el perfil de tutoría para registrar los planes de trabajo y actualizar su seguimiento, con las aportaciones de quienes trabajan con el alumnado. La configuración de la plataforma debe respetar el reparto de funciones del artículo 24.2 del Decreto 85/2018. La tutoría coordina el proceso, Jefatura de Estudios lo planifica y Orientación presta asesoramiento especializado. Pedimos que los permisos de Delphos reflejen ese reparto y eviten trasladar a Orientación la carga de registrar los planes.

7. Formación inicial en la UCLM. Solicitamos que la Consejería impulse, en colaboración con la Universidad de Castilla-La Mancha, la incorporación de la especialidad de Orientación Educativa al Máster Universitario en Profesorado, e informe de las gestiones realizadas o previstas.

Desde CCOO pedimos una respuesta expresa a estas cuestiones y un calendario de trabajo. Una educación inclusiva requiere profesionales suficientes, tiempo para atender a la comunidad educativa y reconocimiento de sus funciones.

13. **Sobrecarga laboral y dificultades en la gestión de la formación en empresa en FP**

Desde CCOO queremos reiterar la necesidad de abordar la sobrecarga que está generando la implantación de la nueva Formación Profesional, especialmente en la gestión y el seguimiento de la formación en empresa. Es una situación que hemos recogido en las asambleas del profesorado de FP de la región y que ya hemos trasladado a la Consejería en anteriores mesas y en nuestras aportaciones a la futura Ley de FP.

Seguimos recibiendo comunicaciones que evidencian la insuficiencia del tiempo asignado y las dificultades de las herramientas de gestión. Como ejemplo, una docente nos traslada que atiende a más de veinte alumnos con apenas tres horas semanales de dedicación a estas funciones. Además, comunica que, después de abrir más de veinte incidencias al CAU desde finales de septiembre, continúa sin resolverse un error de EducamosCLM que impide que aparezca la empresa asignada a una alumna y generar la documentación correspondiente. Según esta comunicación, la alumna lleva aproximadamente veinte días en la empresa y la incidencia ha sido escalada sin que se haya proporcionado una solución.

A la búsqueda de empresas y al seguimiento educativo se añaden planes formativos individualizados, convenios, firmas, validaciones y trámites relacionados con la Seguridad Social. Esta carga se agrava cuando las plataformas fallan, las instrucciones no están actualizadas o el soporte no consigue resolver los problemas. El resultado es una prolongación del trabajo en los domicilios, utilizando equipos y teléfonos personales.

Por ello, desde CCOO solicitamos:

1. **Revisar y ampliar la dedicación horaria de las tutorías de formación en empresa**, atendiendo al número de alumnos, empresas, desplazamientos y complejidad de la gestión. El cumplimiento de las asignaciones mínimas actuales debe acompañarse de una negociación sobre su suficiencia y del refuerzo de los cupos necesarios.

2. **Simplificar los procedimientos y eliminar duplicidades**, integrando documentos y datos, con un reparto claro de funciones y responsabilidades. Reclamamos apoyo administrativo específico para que la gestión del sistema dual no recaiga sobre el profesorado sin recursos adicionales.

3. **Garantizar una plataforma fiable y sencilla**, adaptada al trabajo docente, con guías actualizadas, formación práctica dentro de la jornada y un servicio de soporte con responsables identificados y plazos de respuesta y resolución.

4. **Establecer un protocolo de contingencia ante fallos técnicos**, con procedimientos alternativos autorizados e instrucciones escritas para documentar y realizar el seguimiento de las estancias. Deben adaptarse los plazos cuando corresponda y garantizarse que los retrasos acreditadamente derivados de esos fallos no se imputen al profesorado ni perjudiquen al alumnado.

5. **Garantizar que estas funciones puedan desarrollarse dentro de la jornada laboral**, respetando el descanso y la desconexión digital. Solicitamos medios profesionales suficientes y alternativas institucionales para los accesos que requieren utilizar teléfonos personales.

6. **Crear estructuras públicas de prospección y coordinación con empresas**, que faciliten plazas formativas y convenios y descarguen a los centros de una tarea que necesita respaldo estable de la Administración.

7. **Convocar una mesa técnica específica de FP** para abordar estas cuestiones, con participación del profesorado afectado y un calendario de medidas y seguimiento.

Solicitamos una respuesta por escrito. Para CCOO, la calidad de la FP exige que las nuevas responsabilidades cuenten con tiempo, recursos y herramientas que permitan desarrollarlas.

14.Desde CCOO trasladamos las dudas que están planteando los centros y solicitamos instrucciones claras que garanticen el ejercicio de los derechos electorales y una aplicación homogénea de los permisos:

1. **Coincidencia con evaluaciones y reuniones.** Solicitamos que no se convoquen sesiones de evaluación, claustros, reuniones ni otras obligaciones incompatibles con el tiempo necesario para votar, incluidos los desplazamientos, o con el disfrute de los permisos electorales. Cuando ya estén programadas, ¿qué medidas organizativas deberán adoptarse para garantizar estos derechos?
2. **Integrantes de mesas electorales, interventores e interventoras y apoderados y apoderadas.** Pedimos que se concreten la duración y el alcance de sus permisos, los desplazamientos, la comunicación al centro y la acreditación. ¿Cómo se resolverá su coincidencia con sesiones de evaluación u otras reuniones, evitando exigir la asistencia durante el periodo cubierto por el permiso o el abandono de las funciones electorales para acudir al centro?
3. **CEIP con jornada continua, comedor y transporte.** Si las clases terminan a las 14:00 y el profesorado utiliza el permiso para votar de 13:00 a 14:00, ¿quién atenderá al alumnado usuario

del comedor durante esa hora, antes del inicio del servicio? ¿Cómo se garantizará la coordinación con el comedor y el transporte escolar? La previsión para los centros con jornada partida no aclara este supuesto.

4. **Horas complementarias y horario vespertino.** ¿Qué ocurre con las horas complementarias programadas después de la hora lectiva en la que se disfruta del permiso para votar? ¿Debe el profesorado reincorporarse al centro? En los centros con horario vespertino, ¿cómo se aplica el permiso cuando las complementarias se realizan antes de las horas lectivas? Solicitamos que se aclare cómo se computan estas franjas y los desplazamientos necesarios.

La Administración toma nota de las dudas planteadas sobre los permisos electorales y se compromete a trasladar las aclaraciones correspondientes a la mayor brevedad posible.