

MESA ESPECÍFICA DE TRABAJO (MESA TÉCNICA) DE LA MESA SECTORIAL DE PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO 28/04/2026

ORDEN DEL DÍA

Primer punto: Análisis y estudio de la situación educación de personas adultas en Castilla-La Mancha.

Segundo punto: Marco normativo de la formación profesional en Castilla-La Mancha.

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

En primer lugar, se pasa a trabajar el segundo punto.

Primer punto: Análisis y estudio de la situación educativa de personas adultas en Castilla-La Mancha.

Se aplaza a un próximo día por falta de tiempo.

Segundo punto: Marco normativo de la formación profesional en Castilla-La Mancha.

El DG de FP, José Rodrigo toma la palabra: Quiere transmitir la forma de implantación de la FP Dual en CLM derivada de la nueva normativa y el cambio sustancial de esta Ley. Se implantó en el 23-24, objetivos dar certidumbre a todos los centros, modificaciones de los directos curriculares y consolidar la norma para que cada ciclo formativo tenga su decreto curricular, se ha hecho formación a los docentes específicas, jornadas informativas a toda la comunidad educativa, se digitalizó el proceso de las FCT que luego pasó a la Dual, con un balance positivo, 18000 empresas que colaboran. Hay que formar a los tutores de las empresas por la coevaluación pero la adaptación se está haciendo bien, no hay sobrecarga de trabajo sino cambio de cultura de trabajo. Se adapta la plataforma de gestión con las empresas para siempre hacerlo todo más fácil. Tanto los Programas de formación en empresa, seguridad social, seguimiento del alumnado se están realizando en la plataforma de forma correcta. La reducción de ratios es un reto para el 2028, es verdad que son altas en centros concretos de capitales. No en FP Básica que tienen menos de 20 alumnos. Hay que generar itinerarios formativos diferenciados para que no haya abandono escolar.

Sobre Prospección con empresas desde la administración ayudan los asesores técnicos docentes de FP y no llegan carencias en la búsqueda de empresas. hay algún ejemplo concreto como Imagen y Sonido e informática que hay reticencias en la incorporación de alumnado de 1 curso pero se les ha ayudado directamente. La inversión que se necesita es multimillonaria, pero la cultura es que cuando hagamos implantaciones de FP tiene que venir de la mano de las necesidades de las empresas, que es lo que marca el mercado de trabajo, pero a la vez tenemos que acercar la formación a zonas a las que puedan acceder esos alumnos de la zona.

Sobre los proyectos, APES y ATECAS, se tiene una estrategia organizada a través de los coordinadores de estos proyectos. Que dan la posibilidad de trabajo colaborativo entre la FP y ESO y Bachillerato para desarrollar proyectos de innovación. Así como los proyectos Erasmus+. Por último, tenemos la red EDUCAL, y debemos tener un modelo de seguimiento más objetivo.

Este año finaliza la primera promoción de alumnado, la empresa ha participado de forma más activa. Las empresas están contentas con el alumnado del primer curso, cuanto antes el alumnado mucho mejor. Estamos en un grupo de trabajo con el ministerio que evalúa la calidad para definir sistemas de evaluación de calidad propios. El modelo se está testando con esta primera promoción. Se van a pasar unas encuestas a todos los que han participado (alumnado, docente, empresas...). Nos hace un resumen del nuevo sistema: Único sistema FP Dual, sistema integrado entre Educación y Empleo, formación en empresas curriculum evaluables, sistema flexible (Grados A-E) y autonomía a los centros. Repasa toda la normativa modificada. Sobre Aulas ATECA (Tecnología aplicada): 21156 alumnado, Inversión: 4 millones 235 mil euros., 77 aulas operativas

Sobre Aulas APES (emprendimiento): 27475 alumnado, Inversión: 1 millón 223 mil euros, 100 aulas operativas.

coordinador/a de aulas y provincial ATECA: 169 h/semanales, coordinador/a EPAS 215 h/semanales. total 20 cupos.

Sobre innovación educativa en FP 1676000 euros. 51 empresas colaboradoras. 15 centros referentes de innovación (I+D). Con 43 Convenios de colaboración de la administración (Sector público: M^º Defensa, SESCOAM, CSIC, UCLM, GEACAM o Privada: AIRBUS, PuydeFou,...)

Sobre la Impartición oferta integrada (Datos estimados):

En 2025: 76 acciones formativas. 2324640 euros asignados. 81,86 % tasa de ejecución.

Primer semestre 2026: 1994325 euros asignados. 83,50 % tasa de ejecución estimada.

Sobre Garantía juvenil inversión 3 millones de euros, 69 docentes especializados contratados.

Sobre Consorcio Erasmus +: 219 movilidades para alumnado y 50 para docentes) (Linking Talent)

Building Vocations movilidades individuales: 30 estudiantes de larga y corta duración y 24 movilidades para actualización docente en modalidad observación en aula.

Sobre competiciones SKILLS Participación en 23 modalidades en IFEMA (Madrid) (6 medallas)

Sobre Ferias de FP, propósito: Oferta integrada, Orientación Profesional, FP Dual y Emprendimiento. Es un espacio de encuentro presencial.

Se lleva retraso en la orden de enseñanza a distancia.

Hoy se abre información pública de la nueva ley de FP para recoger las aportaciones que sean necesarias.

Diagnóstico de la Formación Profesional en Castilla-La Mancha CCOO

La Formación Profesional se encuentra en un momento de expansión y transformación profunda en Castilla-La Mancha. En los últimos años se ha producido un crecimiento sostenido del alumnado matriculado en estas enseñanzas, reflejo del cambio de percepción social sobre la FP y de su creciente relevancia como vía de acceso al empleo cualificado.

Este crecimiento del sistema debe ir acompañado de una planificación adecuada de recursos, infraestructuras y plantillas docentes. Sin embargo, la realidad de los centros educativos pone de manifiesto que la expansión de la Formación Profesional no siempre está siendo acompañada del refuerzo necesario del sistema público.

Uno de los principales retos detectados es la insuficiencia de oferta pública en determinadas zonas del territorio. Castilla-La Mancha presenta una estructura territorial muy dispersa y una fuerte presencia de zonas rurales, lo que hace especialmente necesario planificar la oferta de FP con criterios de equilibrio territorial. En la práctica, el acceso a determinados ciclos formativos continúa dependiendo en muchos casos de la provincia o comarca de residencia del alumnado.

Junto a esta cuestión, los centros educativos están experimentando una creciente presión organizativa derivada de la implantación del modelo de Formación Profesional Dual. La extensión de este modelo ha introducido nuevas funciones relacionadas con la coordinación con empresas, la gestión de convenios, el seguimiento del alumnado en entornos productivos y la evaluación conjunta de los aprendizajes.

Estas funciones han incrementado de forma muy significativa la carga organizativa y administrativa de los centros. El profesorado tutor de FP está asumiendo actualmente un volumen muy elevado de tareas vinculadas a la tutoría dual, muchas de las cuales no cuentan con el reconocimiento horario ni con el apoyo administrativo necesario.

Las aportaciones recogidas por CCOO en asambleas de profesorado de Formación Profesional celebradas recientemente en Castilla-La Mancha confirman que esta situación está generando una sobrecarga estructural de trabajo en los centros y especialmente en el profesorado tutor de FP. La sostenibilidad del modelo dual requiere, por tanto, medidas específicas de refuerzo de plantillas, reconocimiento horario de la tutoría dual y apoyo administrativo a los centros.

Asimismo, resulta imprescindible garantizar plantillas suficientes y estables en los centros que imparten Formación Profesional. La estabilidad de los equipos docentes es un factor clave para consolidar proyectos formativos, mantener relaciones estables con el tejido productivo y asegurar la calidad educativa.

En este contexto, el desarrollo de una nueva Ley de Formación Profesional para Castilla-La Mancha constituye una oportunidad para abordar estos retos desde la perspectiva del fortalecimiento del sistema público de FP, reforzando los recursos humanos de los centros, mejorando las condiciones organizativas del profesorado y garantizando la calidad educativa del modelo dual.

1. Plantillas docentes de Formación Profesional

El desarrollo y consolidación del sistema de Formación Profesional requiere garantizar **plantillas docentes suficientes, estables y adecuadamente dimensionadas** en los centros educativos públicos.

La implantación progresiva del modelo de Formación Profesional Dual, el incremento del número de ciclos formativos y el aumento del alumnado matriculado han incrementado notablemente las necesidades organizativas y docentes de los centros. Sin embargo, este crecimiento del sistema no siempre ha venido acompañado de un refuerzo proporcional de las plantillas.

La estabilidad de los equipos docentes constituye un factor esencial para:

- consolidar proyectos formativos de calidad,
- mantener relaciones estables con el tejido productivo,
- garantizar la continuidad de los programas formativos,
- y mejorar la coordinación interna de los centros.

CCOO considera necesario que la futura ley incorpore mecanismos que permitan **planificar adecuadamente las plantillas de Formación Profesional**, teniendo en cuenta la evolución del alumnado, las necesidades organizativas derivadas del modelo dual y la complejidad de la gestión de estas enseñanzas.

Asimismo, resulta imprescindible reforzar la planificación de las **ofertas de empleo público en las especialidades vinculadas a la Formación Profesional**, evitando que necesidades estructurales del sistema se cubran de forma prolongada mediante situaciones de interinidad.

2. Tutoría dual y coordinación con empresas

La implantación del modelo de Formación Profesional Dual ha introducido nuevas funciones en los centros educativos relacionadas con la coordinación con empresas, la gestión de convenios formativos y el seguimiento del alumnado en entornos productivos.

En la práctica, el profesorado tutor de FP **está asumiendo un volumen muy elevado de tareas**, entre las que se incluyen:

- la prospección y captación de empresas colaboradoras,
- la elaboración y gestión de convenios formativos,

- la coordinación con los tutores de empresa,
- el seguimiento del alumnado durante su estancia en el centro de trabajo,
- la evaluación conjunta de las competencias adquiridas.

Las aportaciones recogidas por CCOO en las asambleas de profesorado de Formación Profesional celebradas recientemente en Castilla-La Mancha ponen de manifiesto que estas funciones **no cuentan actualmente con el reconocimiento horario ni con los recursos organizativos necesarios.**

Para garantizar la sostenibilidad del modelo dual, CCOO considera necesario:

- reconocer **horas específicas de coordinación para la tutoría dual,**
- reforzar el apoyo administrativo a los centros,
- y establecer estructuras públicas de prospección empresarial que descarguen a los centros educativos de parte de estas tareas.

3. Carga administrativa en los centros de FP

El desarrollo del modelo de Formación Profesional Dual ha incrementado notablemente la **carga administrativa y de gestión en los centros educativos.**

La elaboración de convenios, la gestión de documentación vinculada a las estancias en empresa, el seguimiento del alumnado y la coordinación con diferentes agentes externos están generando una presión organizativa significativa sobre los equipos directivos y el profesorado.

Esta situación requiere avanzar en:

- la **simplificación de los procedimientos administrativos,**
- la digitalización eficaz de los sistemas de gestión,
- y el refuerzo del personal administrativo en los centros que imparten Formación Profesional.

Reducir la carga burocrática es una condición necesaria para que el profesorado pueda centrarse en su función principal: la formación del alumnado.

4. Regulación de las figuras de expertos y perfiles profesionales externos

El anteproyecto de ley contempla la posibilidad de incorporar **personas expertas procedentes del sector productivo u otros perfiles profesionales** para impartir determinadas enseñanzas.

CCOO reconoce el valor que la participación puntual de profesionales del ámbito productivo puede aportar al sistema formativo. Sin embargo, considera imprescindible que estas figuras tengan **carácter**

complementario y limitado, evitando que se utilicen para cubrir necesidades estructurales de profesorado.

En este sentido, resulta necesario establecer límites claros:

- en el **tiempo de contratación** de estas figuras,
- en el **número máximo de personas expertas que pueden participar en la docencia**,
- y en las condiciones de renovación de estas colaboraciones.

Cuando una necesidad docente vinculada a un determinado módulo o especialidad se mantenga durante varios cursos académicos consecutivos, dicha necesidad debería incorporarse a la **planificación ordinaria de plantillas** y ofertarse en las correspondientes ofertas de empleo público.

Asimismo, cuando estas figuras desarrollen actividad docente durante más de un curso académico, deberían acreditar una **formación pedagógica básica** que garantice la calidad del proceso educativo.

5. Reconocimiento de la labor docente en la Formación Profesional

El profesorado de Formación Profesional desempeña funciones cada vez más complejas que combinan docencia, coordinación con empresas, orientación profesional del alumnado y gestión administrativa.

La evolución del sistema de FP exige reconocer adecuadamente esta realidad y reforzar el papel del profesorado como elemento central del sistema formativo.

Entre otras cuestiones, resulta necesario avanzar en:

- el reconocimiento de las **funciones de tutoría dual**,
- la mejora de las condiciones organizativas del profesorado,
- y el fortalecimiento de los equipos docentes en los centros de FP.

El desarrollo de la nueva ley debe contribuir a reforzar el papel del profesorado y a garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo de una Formación Profesional de calidad.

6. Condiciones laborales y organizativas del profesorado de FP

La expansión del sistema de Formación Profesional debe ir acompañada de un refuerzo de las condiciones laborales y organizativas del profesorado.

La sostenibilidad del modelo dual, el crecimiento del alumnado y la complejidad organizativa de estas enseñanzas hacen necesario revisar diversos aspectos relacionados con la organización del trabajo docente.

Entre las cuestiones planteadas por el profesorado en las asambleas celebradas recientemente destacan:

- la necesidad de **reconocimiento horario de la tutoría dual**,

- el refuerzo de las **plantillas docentes y administrativas**,
- la mejora de los sistemas de coordinación con empresas,
- y la reducción de la carga burocrática en los centros.

La futura ley debe tener en cuenta estas cuestiones para garantizar que el desarrollo del sistema de Formación Profesional se produzca en condiciones organizativas sostenibles para los centros educativos y para el profesorado.

Desde CCOO entendemos que la nueva Ley de Formación Profesional de Castilla-La Mancha debe servir para construir un sistema de FP **público, sólido, equilibrado y sostenible**, no solo bien orientado al empleo y al desarrollo económico, sino también **viable en los centros educativos y justo para el profesorado que lo sostiene cada día**.

La ley debe partir de una idea central: **la red pública de centros educativos tiene que ser el eje vertebrador del sistema de Formación Profesional en Castilla-La Mancha**. La expansión de la FP no puede dejarse a la lógica del mercado ni depender del crecimiento de la oferta privada. Si de verdad se quiere garantizar el derecho a la formación, la igualdad de oportunidades y la cohesión territorial, es imprescindible reforzar la red pública, consolidar su papel y asegurar que cualquier desarrollo del sistema se haga desde lo público y para el conjunto de la ciudadanía.

Al mismo tiempo, esta ley debe reconocer algo que hoy es evidente en los centros: **la implantación del nuevo modelo de FP, especialmente la generalización de la FP Dual, ha incrementado de forma muy importante la complejidad organizativa del sistema**. Los centros y el profesorado están asumiendo tareas nuevas de coordinación, seguimiento, relación con empresas, planificación individualizada, gestión documental y atención tutorial, muchas veces sin recursos suficientes, sin apoyo administrativo y sin reconocimiento efectivo. Por eso, la ley debe dejar claro que **no hay FP de calidad sin recursos humanos, tiempo organizativo y condiciones laborales dignas**.

Para CCOO, una buena ley de FP tiene que garantizar **plantillas docentes suficientes, estables y adecuadamente dimensionadas**. No se puede seguir ampliando la oferta, incorporando nuevas funciones y aumentando la relación con el entorno productivo sin reforzar las plantillas. La calidad del sistema depende de que haya profesorado suficiente para enseñar, coordinar, tutorizar y sostener proyectos a medio y largo plazo. La estabilidad de los equipos docentes no es un aspecto secundario: es una condición básica para consolidar la calidad educativa, dar continuidad a los ciclos y mantener una relación seria y estable con el tejido productivo.

Junto a ello, la ley debe asumir con claridad que **el profesorado de FP necesita reconocimiento profesional real**. No solo porque ha visto multiplicadas sus funciones en los últimos años, sino porque la transformación del sistema no puede hacerse a costa de sobrecargar a los equipos docentes. El nuevo marco legal debe reconocer el valor de las funciones tutoriales, de coordinación y de seguimiento, debe reducir la burocracia que hoy asfixia a los centros y debe avanzar hacia una equiparación justa cuando se desempeñan las mismas funciones docentes. La modernización de la FP no puede descansar sobre más exigencias sin compensación, más responsabilidades sin tiempo y más tareas sin apoyo.

En esa misma línea, desde CCOO defendemos que **la relación entre centros educativos y empresas debe estar al servicio de la formación del alumnado, y no al revés**. La colaboración con el tejido productivo es importante, pero tiene que tener un sentido estrictamente educativo. La estancia en empresa debe ser una experiencia de aprendizaje real, vinculada al currículo, con seguimiento efectivo por parte del centro y con garantías de seguridad, derechos y calidad formativa. La empresa puede colaborar, pero el centro educativo debe seguir siendo el referente principal del proceso formativo. La formación no puede quedar subordinada a necesidades productivas inmediatas ni convertirse en mano de obra barata o en simple adaptación al mercado.

Por eso mismo, la Administración educativa tiene que asumir un papel mucho más activo en la organización del sistema dual. Desde CCOO consideramos fundamental que la ley impulse **estructuras públicas de prospección y coordinación con empresas**, para que esta tarea no recaiga casi exclusivamente sobre el profesorado y los equipos directivos. No es razonable que la búsqueda de empresas colaboradoras, la gestión de convenios o la organización territorial de la formación dual dependa del esfuerzo individual de cada centro. Si el modelo es estructural, también tiene que ser estructural el respaldo de la Administración.

Otro gran pilar que debe recoger la ley es la **equidad territorial**. En Castilla-La Mancha no se puede diseñar la Formación Profesional pensando solo en grandes núcleos urbanos o en zonas con mayor concentración empresarial. La comunidad tiene una realidad extensa, dispersa y muy marcada por el medio rural. Por tanto, la planificación de la oferta debe garantizar que el acceso a la FP no dependa del código postal, del nivel económico de la familia o de la posibilidad de desplazarse. La ley tiene que servir para corregir desigualdades entre provincias y comarcas, no para consolidarlas. Eso exige una planificación equilibrada, apoyo al alumnado, medidas de acceso y una apuesta clara por mantener y reforzar la oferta pública en el territorio.

En este punto, desde CCOO también insistimos en que **la digitalización y la formación virtual pueden ser herramientas útiles, pero nunca un sustituto de la oferta presencial pública**. En una comunidad con tanta dispersión territorial, existe el riesgo de presentar la modalidad virtual como solución fácil para zonas rurales o con menos oferta. Nosotros creemos que eso sería un error. La formación virtual puede complementar, apoyar o ampliar posibilidades, pero no puede convertirse en la coartada para recortar presencialidad, debilitar centros o consolidar desigualdades. Allí donde hay necesidades formativas estables, debe haber una respuesta pública presencial suficiente.

La ley también debe reforzar el papel de la **orientación educativa y profesional** como una pieza estructural del sistema. Una parte importante del alumnado y de las familias sigue teniendo información insuficiente sobre la FP, sobre sus itinerarios y sobre sus salidas profesionales. Además, persisten muchos estereotipos en la elección de estudios. Por eso, una ley moderna de FP debe apostar por una orientación temprana, continua y bien dotada, que ayude a elegir con más libertad, reduzca el abandono y combata desigualdades sociales y de género.

En materia de igualdad, CCOO considera imprescindible que la nueva ley incorpore una **mirada feminista y de igualdad de oportunidades**. La FP sigue reproduciendo en buena medida la segregación por sexos de muchas ramas profesionales: familias muy masculinizadas por un lado y muy feminizadas por otro. La ley debe contribuir a cambiar esa realidad, favoreciendo una orientación libre de

estereotipos, visibilizando referentes diversos y promoviendo una participación más equilibrada del alumnado en todas las familias profesionales.

Asimismo, para que el sistema sea realmente de calidad, la ley debe prestar atención a las **condiciones concretas en las que se enseña y se aprende en la FP**. No basta con ampliar plazas o abrir nuevas enseñanzas. Hay que garantizar talleres, laboratorios y aulas técnicas con equipamientos adecuados, materiales suficientes, ratios compatibles con una enseñanza práctica segura y de calidad, y condiciones que permitan al profesorado supervisar adecuadamente el trabajo del alumnado. La FP no puede crecer sobre infraestructuras tensadas, talleres saturados o espacios que no responden a las exigencias reales de estas enseñanzas.

Desde CCOO también defendemos que la ley debe ser clara en otro aspecto: **las figuras procedentes del sector productivo pueden aportar valor, pero siempre de forma complementaria y no sustitutiva del profesorado del sistema público**. La conexión con el mundo laboral es positiva, pero no puede abrir la puerta a fórmulas que acaben cubriendo necesidades estructurales al margen de las plantillas docentes ordinarias. La calidad del sistema exige profesorado estable, cualificado y con garantías; no mecanismos paralelos que precaricen o desdibujen la función docente.

Por último, entendemos que esta ley debe incorporar una cultura de **evaluación pública, transparente y útil**. El sistema necesita ser analizado de forma periódica con indicadores claros que permitan saber cómo evoluciona la oferta pública y privada, cómo se distribuye territorialmente, qué impacto tiene la dualización en los centros, cómo evolucionan las plantillas, qué desigualdades persisten y qué resultados se están obteniendo. Sin transparencia ni evaluación objetiva, la planificación corre el riesgo de hacerse a ciegas o de responder más a intereses coyunturales que a necesidades educativas reales.

En definitiva, desde CCOO creemos que esta nueva ley debe configurar una Formación Profesional **más pública, más equilibrada territorialmente, más justa con el profesorado y más garantista para el alumnado**. Debe ser una ley que fortalezca la red pública, que ponga recursos allí donde hoy hay sobrecarga, que reconozca el trabajo docente, que haga viable el modelo dual sin descargarlo sobre los centros, que garantice calidad formativa en la relación con las empresas y que no convierta la digitalización ni la especialización de algunos centros en nuevas formas de desigualdad.

La FP necesita una ley ambiciosa, sí, pero sobre todo una ley **pegada a la realidad de los centros educativos públicos**. Una ley que no se limite a hablar de crecimiento, empleabilidad o competitividad, sino que asegure las condiciones concretas para que ese crecimiento sea educativo, equitativo y sostenible. Esa es, en esencia, la posición que CCOO quiere poner encima de la mesa.