

Junio 2026

# INFORME DE CCOO

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO DE MEJORAS

**CCOO Enseñanza Castilla-La Mancha**

MESA DE SEGUIMIENTO ACUERDO 15/06/2026 Y CONTINUACIÓN 25/06/2026

CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL SEGUNDO BLOQUE DEL ACUERDO SOBRE MEJORA DEL SISTEMA EDUCATIVO Y LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE CASTILLA-LA MANCHA

**Asistentes:** Representantes de la Consejería de Educación y de las Organizaciones Sindicales firmantes del acuerdo. Por **CCOO**: Ana Delgado, Goyo Muro y María Panadero.

### **Primer punto: Aprobación del acta de la sesión del 19 de febrero de 2026.**

*Se aprueba por unanimidad.*

### **Segundo punto: Seguimiento de las medidas del acuerdo.**

*Toma la palabra el DGRRHH José Manuel Almeida declara que las medidas inmediatas para el próximo curso deben ser la reducción a 18 horas lectivas, la reducción de horas complementarias para mayores de 55 años, un día más de libre disposición para mayores de 55 años o 18 años de servicio y un pilotaje con medidas extraordinarias para los centros tensionados.*

*Se aclara que sobre las medidas para mejorar los apoyos en infantil se potenciará esta medida en el 27-28. Se definirán el 26-27 los criterios de asignación. Sobre las ratios de secundaria, no hay medidas específicas contempladas en el Acuerdo, pero entienden que se va a dar por imposición estatal. Eso supondrá hacer una nueva memoria económica.*

*Sobre mayores de 55 años, es un doble impacto, “el canoso” para mayores de 55 o docentes con más de 18 años de servicio; y también la reducción de dos horas complementarias para mayores de 55 años en horario lectivo. Se disfrutará el derecho a partir del mismo día en que se genere el derecho. El canoso se podrá disfrutar en día lectivo o no lectivo.*

Se establece un **plan de reducción de la burocracia** con objetivos, propuestas, etc. para dar respuesta a las medidas complementarias del acuerdo. Las siguientes medidas ya están a disposición de los centros:

- Simplificación de documentos e informes del alumnado
- Asistentes digitales para la redacción de los nuevos documentos.
- Eliminación de la memoria y sustitución por el plan de mejora
- Cuaderno de evaluación, tb FP, que permite no tener que presentar los documentos.
- Nueva aplicación de evaluación interna.
- Matrícula electrónica.
- Aplicación del banco de libros, llegar a un lector de QR
- Digitalización de la evaluación de diagnóstico
- Gestión de las altas y bajas de las prácticas en empresas.
- Módulo de inclusión para los equipos de orientación
- Aplicación para el registro de vulnerabilidad para alumnos de 2-3 años
- No se va a renunciar al uso de Clave
- Pilotaje del Ticket para sustituir al GECE
- Gestión de identidades para el acceso a Educamosclm
- Pilotaje de gestión de comedores
- Acceso de inspectores a Educamosclm
- Gestión de ausencias y permisos para docentes
- Certificación y registro de la competencia digital docente
- Certificación del difícil desempeño
- Baremación personal docente y no docente
- Módulo para la evaluación de la función directiva, que sustituye al portfolio (de 40 evaluadores se ha simplificado a 12)
- Evaluación docente de profesorado en prácticas
- Activación del correo del alumnado, mejoras para alumnos de proa+, solicitud de plazas en residencias, becas...

Para **centros tensionados**, se va a hacer un pilotaje con centros tensionados de toda la región. El criterio de selección será el de la matrícula sobrevenida basada en porcentajes históricos, de al menos dos cursos, en torno al 30%. Otro criterio será el índice socioeconómico y cultural (ISEC), para proporcionar el perfil de alumnado y familias. Serán flexibles en estos indicadores para participar los centros en el pilotaje de todas las zonas afectadas (de 15 a 30 centros educativos se acogerán a la medida).

- Preferentes en los cupos extraordinarios (hasta 2 cupos).
- Desdobles al inicio de curso en previsión de la matrícula sobrevenida: más cupo y menos ratios.
- La elevada rotación del profesorado interino en estos centros, unida a la complejidad de los grupos que atienden (convivencia, alumnado ACNEAE, barreras lingüísticas, incorporación tardía, contextos de vulnerabilidad, etc.), hace imprescindible que reciban una formación específica al inicio de curso. Por ello, dicha formación debe desarrollarse durante los primeros días de septiembre, dentro del horario laboral y con carácter obligatorio mediante convocatoria de la Administración, garantizando así que todo el profesorado que se incorpora disponga desde el primer momento de herramientas y estrategias adecuadas para afrontar la realidad educativa de estos centros.

- *Preferencia en el apoyo de los DTD*
- *Medidas positivas para la relaciones con las familias, acuerdos, clima escolar (ONGs, Aytos...)*

### **Valoración general sobre el desarrollo del Acuerdo 2025-2028**

Desde **CCOO** consideramos que nos encontramos en un momento especialmente favorable para culminar el desarrollo de todas las medidas pendientes del Acuerdo 2025-2028 e incluso para avanzar en nuevas actuaciones que permitan seguir mejorando el sistema educativo público de Castilla-La Mancha.

La situación educativa y sindical a nivel estatal está marcada por un creciente malestar docente en numerosos territorios. Comunidades como Valencia, Madrid o Catalunya están viviendo conflictos, movilizaciones y procesos de protesta relacionados con ratios, horarios lectivos, atención a la diversidad, burocracia o falta de negociación. Al mismo tiempo, la denominada "Legislatura del Profesorado" impulsada por el Ministerio atraviesa importantes dificultades, con incertidumbres sobre la aprobación de las medidas relativas a ratios y jornada lectiva que todo el profesorado español está esperando.

En este contexto, Castilla-La Mancha dispone de una oportunidad que otras administraciones no tienen: demostrar que los acuerdos alcanzados mediante la negociación colectiva sirven para mejorar realmente las condiciones laborales del profesorado y la calidad de la enseñanza pública.

La implantación de las 18 horas lectivas en Enseñanzas Medias, la reducción progresiva de ratios en Primaria, el reconocimiento de las vacaciones devengadas para el personal interino, la eliminación de la obligación de presentarse a oposiciones para permanecer en bolsa o los avances previstos para mayores de 55 años constituyen medidas muy relevantes que sitúan a Castilla-La Mancha en una posición diferente a la de otros territorios.

Precisamente por ello, creemos que este es el momento de completar el acuerdo y no de ralentizarlo. La mejor forma de evitar el descontento existente en otros territorios es seguir avanzando en las medidas comprometidas y trasladar al profesorado que la negociación sirve para obtener resultados concretos.

**Nos encontramos además en un momento especialmente relevante. Se abre un proceso en el que la gestión realizada y el grado de cumplimiento de los acuerdos van a ser evaluados por el conjunto de la comunidad educativa. Y la realidad es que, hoy por hoy, existe un malestar creciente en la enseñanza y una parte importante del profesorado no se siente plenamente satisfecha con la evolución de sus condiciones de trabajo.**

**Por ello, no basta con defender lo conseguido; es necesario seguir avanzando. El inicio del curso 2026-2027 debe convertirse en una oportunidad para culminar las medidas pendientes, dotarlas de los recursos suficientes y abrir una nueva etapa de mejoras que refuerce la confianza del profesorado en la negociación y en la educación pública de Castilla-La Mancha.**

Además, las medidas pendientes del acuerdo no se limitan a actuaciones de elevado coste económico. Algunas de ellas requieren principalmente voluntad política, desarrollo normativo o

mejoras organizativas. Hablamos, entre otras cuestiones, de la implantación de los apoyos comprometidos en Educación Infantil, la consolidación de las segundas plazas de orientación en los centros que cumplen los requisitos establecidos, el desarrollo de una política específica para centros tensionados, la reducción efectiva de la burocracia, la mejora de los procesos de inclusión educativa o la implantación de medidas vinculadas al reconocimiento profesional del profesorado.

Desde **CCOO** entendemos que el curso 2026-2027 debe ser el curso del cumplimiento íntegro del acuerdo **desde su inicio**. No solo porque así se honran los compromisos adquiridos, sino porque constituye la mejor manera de reforzar la estabilidad del sistema educativo, reconocer el esfuerzo realizado por los profesionales de la enseñanza pública y trasladar a la comunidad educativa un mensaje de confianza en la negociación y en las instituciones.

Por ello, solicitamos a la Administración que concrete los compromisos todavía sin fecha definida y que estudie la incorporación de nuevas actuaciones que permitan seguir mejorando las condiciones de trabajo del profesorado y la calidad de la educación pública de Castilla-La Mancha.

El mejor mensaje que puede enviarse al profesorado en estos momentos es sencillo: los acuerdos se cumplen, las mejoras continúan avanzando y Castilla-La Mancha sigue apostando por la educación pública.

## **1. Medidas por implementar**

### **Mayores de 55 años: es el momento de pasar de los estudios a la implantación**

Desde **CCOO** consideramos muy positivo que se vaya a aplicar definitivamente esta medida. Hablamos de compromisos incluidos en el acuerdo firmado y que afectan a una parte muy significativa de las plantillas docentes de Castilla-La Mancha. Casi uno de cada cinco docentes supera actualmente los 55 años de edad. No estamos ante una medida marginal ni dirigida a un colectivo reducido; se trata de una actuación estructural de reconocimiento profesional, mejora de las condiciones laborales y prevención de riesgos psicosociales.

Además, la experiencia acumulada demuestra que el profesorado de mayor edad asume una importante carga de trabajo derivada de décadas de servicio, de la creciente complejidad educativa y del incremento constante de tareas administrativas. Las medidas previstas en el acuerdo no constituyen privilegios, sino mecanismos razonables de reconocimiento de la experiencia profesional y de adaptación de las condiciones laborales a la realidad demográfica de las plantillas docentes.

En este sentido, desde **CCOO** hemos realizado consultas tanto a la afiliación como a equipos directivos para conocer posibles fórmulas de aplicación. Entre el profesorado existe una valoración especialmente positiva de aquellas opciones que permitan que la reducción de las horas complementarias tenga una repercusión real sobre el tiempo de permanencia obligatoria en el centro. En Educación Infantil y Primaria, por ejemplo, se considera especialmente útil que dichas reducciones puedan situarse al inicio o al final de la jornada, permitiendo retrasar la incorporación al centro o adelantar la salida determinados días de la semana. Por su parte, numerosos equipos directivos manifiestan dificultades organizativas para implantar estas

medidas si no van acompañadas de una adecuada flexibilidad organizativa, especialmente en centros pequeños, centros rurales agrupados o centros con plantillas ajustadas.

Por ello, desde **CCOO** proponemos que la Administración establezca un marco general de aplicación, pero otorgando a los centros la autonomía suficiente para adaptar estas reducciones a sus necesidades organizativas. En el caso de los CEIP, CRA y CEE, solicitamos expresamente que las dos horas de reducción puedan aplicarse en cualquier franja del horario semanal del docente, incluyendo el horario lectivo cuando ello resulte organizativamente viable y cuente con acuerdo del centro.

Asimismo, exigimos que la regulación definitiva se publique antes del inicio del curso 2026-2027 para evitar incertidumbres, interpretaciones contradictorias y desigualdades entre centros. El profesorado lleva meses esperando concreciones sobre una medida comprometida formalmente por la Administración y que debe comenzar a aplicarse sin más retrasos.

En definitiva, **CCOO** considera que el curso 2026-2027 debe ser el curso de implantación efectiva de todas las medidas comprometidas para el profesorado mayor de 55 años. La reducción de dos horas complementarias y el día adicional de libre disposición constituyen actuaciones perfectamente asumibles por la Administración, con un importante valor simbólico y profesional para miles de docentes que han dedicado décadas al servicio de la educación pública.

## **Centros tensionados: de la fase de estudio a la aplicación efectiva de medidas**

**CCOO** valora positivamente que, por primera vez, la Administración reconozca formalmente la existencia de centros de especial complejidad y ponga en marcha un **programa piloto específico**. Consideramos que medidas como el **incremento de cupos extraordinarios, la creación de unidades por matrícula sobrevenida, la formación específica del profesorado en horario lectivo o los planes de acogida** constituyen un primer paso en la buena dirección. No obstante, seguimos considerando insuficiente la respuesta prevista para centros que soportan niveles extraordinarios de complejidad educativa, social y lingüística. El pilotaje debe servir para avanzar hacia una regulación estable y acompañarse progresivamente de medidas estructurales de ratios, plantillas, orientación, apoyos lingüísticos y personal no docente.

La realidad de numerosos centros educativos de Castilla-La Mancha está perfectamente identificada. Existen zonas como La Sagra, el Corredor del Henares, Ocaña, Torrijos-Escalona, Hellín, Caudete, El Casar o Yunquera de Henares donde la matrícula sobrevenida alcanza porcentajes próximos al 30% del alumnado durante el curso escolar. Estas incorporaciones continuas generan importantes dificultades organizativas, obligan a reorganizar grupos de manera permanente y provocan una presión constante sobre equipos directivos, profesorado y servicios de orientación.

A ello se añaden circunstancias que agravan aún más la situación: elevada concentración de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, alumnado con desconocimiento del idioma, incremento de situaciones de vulnerabilidad social, aumento de protocolos relacionados con convivencia y salud mental, sobrecarga de los departamentos de orientación, insuficiencia de personal laboral y utilización de espacios que originalmente no estaban concebidos para funciones docentes.

Especial preocupación nos genera la situación lingüística que se vive en determinados centros. Nos encontramos con aulas en las que una parte muy significativa del alumnado presenta graves dificultades para comprender y utilizar la lengua vehicular de aprendizaje. Esta realidad exige respuestas específicas que no pueden seguir dependiendo exclusivamente del esfuerzo individual del profesorado. Resulta necesario estudiar la implantación de apoyos lingüísticos estables, recursos específicos de acogida y fórmulas de acompañamiento a las familias que faciliten la integración educativa y social del alumnado recién incorporado.

**CCOO** comparte la necesidad de establecer criterios objetivos que permitan identificar oficialmente estos centros y evitar arbitrariedades. Dichos criterios deberían contemplar, entre otros factores, la matrícula sobrevenida, la concentración de alumnado vulnerable, las dificultades idiomáticas, la complejidad socioeducativa, la conflictividad, la presión demográfica, la sobrecarga de los servicios de orientación y la disponibilidad real de espacios y recursos.

Sin embargo, la definición de estos criterios no puede convertirse en una excusa para retrasar actuaciones urgentes. La propia Administración ya ha reconocido la existencia de estas situaciones **y va a acometer un pilotaje sobre centros tensionados**. Ahora es necesario dar un paso más y articular una respuesta integral.

Por ello, desde **CCOO** solicitamos que durante el curso 2026-2027 se apruebe una regulación específica para los centros de especial complejidad y que, de forma inmediata, se implanten medidas extraordinarias en aquellos centros donde las necesidades ya están perfectamente acreditadas.

Entre las **actuaciones prioritarias antes de inicio de curso 2026-2027** proponemos:

- **Reducción de ratios hasta un máximo de 20 alumnos por aula en los centros con mayor presión demográfica y matrícula sobrevenida.**
- **Creación preventiva de unidades adicionales al inicio de curso para evitar la saturación de grupos y los desdobles improvisados durante el año académico.**
- **Refuerzo de las plantillas docentes y de orientación.**
- **Dotación de apoyos lingüísticos específicos para alumnado con desconocimiento del castellano.**
- **Incremento del personal laboral y administrativo necesario para atender la complejidad organizativa de estos centros.**
- **Refuerzo de los programas de convivencia, inclusión y salud mental.**
- **Priorización de estos centros en las actuaciones de infraestructuras cuando existan problemas de espacios.**

Desde **CCOO** entendemos que los centros tensionados constituyen actualmente uno de los principales retos del sistema educativo de Castilla-La Mancha. La inclusión educativa, la convivencia escolar, la atención a la diversidad, la salud laboral del profesorado y la calidad de la enseñanza dependen en gran medida de la capacidad de la Administración para responder adecuadamente a estas nuevas realidades sociales y demográficas.

Por ello, consideramos que este asunto debe convertirse en una de las prioridades de la Mesa de Seguimiento del Acuerdo durante el curso 2026-2027. Ya conocemos el diagnóstico. Ahora es el momento de aplicar las soluciones.

### **Implantación de las 18 horas lectivas: una conquista histórica que requiere seguimiento y desarrollo normativo**

Desde **CCOO** valoramos muy positivamente la implantación de las 18 horas lectivas en Enseñanzas Medias para el curso 2026-2027. Se trata, sin ninguna duda, de la principal mejora laboral del próximo curso y de uno de los avances más importantes conseguidos para el profesorado de Castilla-La Mancha en los últimos años.

La reducción del horario lectivo en Educación Secundaria, Formación Profesional, Educación de Personas Adultas y Enseñanzas de Régimen Especial constituye el cumplimiento de uno de los compromisos centrales del Acuerdo de Mejoras firmado en 2025 y supone una reivindicación histórica del profesorado. La medida permitirá disponer de más tiempo para la preparación de clases, la coordinación docente, la atención individualizada al alumnado, la acción tutorial y la mejora de la convivencia escolar.

Además, esta reducción adquiere una importancia especial en un momento en el que la complejidad educativa en los centros de Enseñanzas Medias no deja de aumentar. El incremento del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, las dificultades derivadas de la inclusión, la creciente carga tutorial, los problemas de convivencia, los protocolos relacionados con salud mental y conductas autolíticas y el aumento constante de las tareas burocráticas hacen que la recuperación de tiempo para la labor docente sea hoy más necesaria que nunca.

No obstante, desde **CCOO** consideramos imprescindible realizar un seguimiento específico de la implantación de esta medida durante todo el curso 2026-2027. La propia Administración ha cifrado en aproximadamente 550 los cupos necesarios para su aplicación en secundaria y alrededor de 60 cupos en régimen especial. Valoramos el esfuerzo presupuestario realizado, pero seguimos considerando que esta dotación puede resultar insuficiente para garantizar una implantación plena de la medida en todos los centros.

Ya advertimos durante la Comisión de Seguimiento anterior que, si la reducción afecta a cerca de 18.000 docentes, las necesidades reales podrían aproximarse a los 1.000 cupos. Nuestra preocupación es que una insuficiencia de plantilla termine trasladando el coste de la medida a los propios centros mediante la reducción de apoyos, desdobles, refuerzos, optativas o medidas de atención a la diversidad. Una mejora laboral de esta magnitud no puede financiarse a costa de deteriorar la calidad educativa ni de debilitar recursos fundamentales para el alumnado.

Por ello, solicitamos que durante el primer trimestre del curso se realice una evaluación específica del impacto de la medida, analizando cuántos docentes continúan superando las 18 horas lectivas, qué repercusiones ha tenido sobre los cupos de los centros y si se han producido pérdidas de apoyos, desdobles o programas educativos como consecuencia de su implantación y esta información se nos traslade en mesa de seguimiento del acuerdo.

Igualmente, consideramos imprescindible avanzar en el desarrollo normativo de la medida. La redacción actual sigue presentando importantes lagunas que pueden generar interpretaciones distintas entre centros e incluso entre diferentes Servicios de Inspección.

En primer lugar, la regulación no establece un límite máximo de 18 horas lectivas semanales, sino que mantiene la posibilidad de superarlas de forma "excepcional". Desde **CCOO**

entendemos que la excepcionalidad debe estar claramente delimitada para evitar que se convierta en una práctica habitual. Por ello, proponemos que las instrucciones establezcan expresamente que el número de docentes que superen las 18 horas lectivas no pueda exceder del 10% de la plantilla de cada centro, garantizando así que la excepción sea realmente excepcional.

En segundo lugar, resulta imprescindible clarificar el tratamiento de las denominadas **Horas de Libre Disposición (HLD)**. La regulación actual no determina con suficiente precisión cómo debe aplicarse la compensación cuando un docente supera excepcionalmente las 18 horas lectivas semanales. Desde **CCOO** entendemos que la interpretación correcta es que cada hora lectiva que exceda de las 18 genera dos horas adicionales de libre disposición para el docente. De este modo, si un profesor tiene excepcionalmente 19 horas lectivas, sus horas de libre disposición pasarían de seis a ocho y su tiempo de permanencia obligatoria en el centro se reduciría correlativamente de 29 a 27 horas semanales. Por el contrario, no puede admitirse una interpretación que convierta las actuales seis horas de libre disposición en horas complementarias de permanencia en el centro para posteriormente descontar únicamente dos horas cuando se supera el horario lectivo de referencia. Esa interpretación vaciaría de contenido la compensación prevista, desnaturalizaría el espíritu de la medida y generaría agravios comparativos entre centros.

Por todo ello, **CCOO** solicita que la Administración publique instrucciones complementarias o criterios interpretativos que aclaren expresamente la aplicación de las 18 horas lectivas, regulen el tratamiento de las Horas de Libre Disposición y garanticen una aplicación homogénea en toda Castilla-La Mancha.

La implantación de las **18 horas constituye una conquista histórica para el profesorado**. Precisamente por ello, debemos garantizar que se aplique correctamente, con los recursos suficientes y con la seguridad jurídica necesaria para que sus beneficios lleguen realmente a los centros y a los docentes.

### **Apoyos en Educación Infantil: una medida comprometida que debe implantarse en el curso 2026-2027**

Desde **CCOO** consideramos que la implantación de los apoyos comprometidos para Educación Infantil debe convertirse en una de las prioridades inmediatas de la Mesa de Seguimiento durante el curso 2026-2027. Nos preocupa que, pese a formar parte expresa del Acuerdo firmado con la Consejería, esta medida continúe sin aparecer desarrollada en las instrucciones de inicio de curso y siga vinculada a estudios o análisis previos cuando la propia Administración ya ha reconocido su necesidad.

Recordamos que el compromiso alcanzado contempla la incorporación de un apoyo adicional en los centros con seis o más unidades de Educación Infantil cuando la ratio media supere los quince alumnos por aula y un segundo apoyo a partir de doce unidades. Se trata de una medida negociada, conocida y cuantificada, cuya implantación ya no debería estar condicionada a nuevos estudios o valoraciones previas.

Durante las reuniones de seguimiento, la propia Administración reconoció la viabilidad de esta actuación y los datos aportados por **CCOO** evidencian su alcance real: aproximadamente 181 centros educativos podrían beneficiarse de la incorporación de un primer apoyo y al menos 9 centros de un segundo apoyo. Estamos, por tanto, ante una medida con una repercusión muy significativa para la red pública educativa y especialmente importante en provincias como Toledo, Guadalajara y Albacete.

Desde **CCOO** queremos insistir en que estos apoyos no constituyen un refuerzo accesorio, sino una herramienta fundamental para mejorar la calidad educativa y las condiciones de trabajo en una de las etapas más sensibles del sistema educativo. La Educación Infantil concentra una enorme diversidad de necesidades: alumnado con dificultades de lenguaje, alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, alumnado con desconocimiento del idioma, incorporación temprana de hábitos de autonomía personal y creciente detección de dificultades del desarrollo que requieren una atención temprana adecuada.

A ello se añade la complejidad organizativa derivada de las ausencias del profesorado, la atención a situaciones imprevistas, la coordinación con las familias, los procesos de inclusión educativa y la necesidad de garantizar una adecuada atención individualizada en edades especialmente sensibles para el desarrollo emocional, social y cognitivo.

La experiencia acumulada durante los últimos cursos demuestra además que la falta de apoyos estables en Educación Infantil termina repercutiendo negativamente sobre el conjunto del centro. En demasiadas ocasiones los equipos directivos se ven obligados a utilizar recursos destinados a otras funciones para atender necesidades urgentes de las aulas de Infantil, generando tensiones organizativas que podrían evitarse mediante una dotación estructural adecuada.

Por otra parte, esta medida adquiere una relevancia especial en el actual contexto demográfico. La bajada de natalidad no puede utilizarse únicamente como criterio para la supresión de unidades; debe convertirse también en una oportunidad para mejorar la atención educativa y reforzar los recursos disponibles en las etapas más tempranas del sistema. Precisamente cuando las ratios comienzan a descender, resulta más razonable que nunca aprovechar esa circunstancia para incrementar la calidad de la atención educativa.

Desde **CCOO** entendemos que el curso 2026-2027 debe ser el de la implantación efectiva de esta medida. Los criterios ya están definidos, las necesidades están identificadas y la propia Administración ha reconocido reiteradamente su conveniencia. Retrasar nuevamente su aplicación supondría incumplir uno de los compromisos más esperados por los centros de Educación Infantil y Primaria.

Por ello, solicitamos que la Consejería implante esta medida en el siguiente curso 2026-27, determine los cupos necesarios para su desarrollo y garantice que los apoyos comprometidos formen parte de la planificación ordinaria de los centros. La mejora de la atención educativa en Infantil constituye una inversión de alto impacto pedagógico y preventivo que beneficia al alumnado, al profesorado y al conjunto del sistema educativo.

### **Bajada de ratios en Secundaria: es el momento de fijar un calendario de implantación**

Desde **CCOO** consideramos que ha llegado el momento de abrir formalmente la negociación para la reducción progresiva de ratios en Educación Secundaria y de establecer un calendario de implantación que permita avanzar de forma ordenada durante los próximos cursos.

La Administración ha señalado en distintas ocasiones que esta medida podría verse condicionada por la futura normativa estatal sobre ratios. Sin embargo, la realidad política actual hace cada vez más incierta la aprobación de dicha normativa y no parece razonable que Castilla-La Mancha quede paralizada esperando decisiones que pueden demorarse durante años.

Precisamente porque Castilla-La Mancha ha sido capaz de alcanzar acuerdos propios en materias tan relevantes como las 23 horas en Infantil y Primaria, las 18 horas en Enseñanzas

Medias, la bajada progresiva de ratios en Primaria, los avances para interinos o las medidas para mayores de 55 años, entendemos que también debe ser capaz de liderar el debate sobre las ratios en Secundaria.

No hablamos de una reivindicación futurible ni de una demanda aislada. Hablamos de una de las principales necesidades que actualmente trasladan los centros educativos. La Secundaria de 2026 no tiene nada que ver con la de hace veinte años. Los institutos afrontan una creciente complejidad educativa derivada del incremento del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, alumnado con dificultades de aprendizaje, alumnado con desconocimiento del idioma, situaciones de vulnerabilidad social, problemas de salud mental, protocolos de acoso, conductas autolíticas, conflictos de convivencia y una carga tutorial cada vez mayor.

Mientras tanto, las ratios siguen respondiendo a una realidad educativa que ya no existe.

La reducción de ratios en Secundaria no debe plantearse únicamente como una medida pedagógica. Es una medida de inclusión educativa, de convivencia escolar, de prevención de riesgos psicosociales y de salud laboral docente. Cada alumno menos en el aula supone más tiempo para atender individualmente al alumnado, más capacidad para detectar dificultades de aprendizaje, más posibilidades de inclusión y mejores condiciones para el desarrollo de la función tutorial.

Además, Castilla-La Mancha dispone actualmente de una oportunidad que no existía hace unos años. La evolución demográfica está provocando una reducción progresiva de la presión sobre determinadas etapas educativas. Igual que se ha entendido que la bajada de natalidad debía aprovecharse para reducir ratios en Primaria, resulta lógico comenzar a planificar cómo trasladar esa misma filosofía a la Educación Secundaria.

Desde **CCOO** entendemos que un Gobierno que se reivindica progresista y defensor de la educación pública debe situarse a la vanguardia de este debate. La mejor forma de demostrar una apuesta real por la escuela pública no es esperar a que otras administraciones lo hagan primero, sino liderar las mejoras que el profesorado, las familias y los propios centros educativos vienen reclamando desde hace años.

Por ello, solicitamos que durante el curso 2026-2027 se presente una propuesta de calendario de implantación progresiva para la reducción de ratios en Secundaria, negociada en Mesa Sectorial y acompañada de una memoria económica y organizativa que permita evaluar su desarrollo.

No estamos pidiendo una aplicación inmediata y generalizada de la medida. Estamos pidiendo algo mucho más sencillo: voluntad política para comenzar a recorrer el camino.

Una propuesta de CCOO que debería considerar la Administración es la siguiente:

<b>Curso</b>	<b>Ratio máxima ESO</b>
2027-28	1.º ESO → 25
2028-29	1.º y 2.º ESO → 25
2029-30	1.º, 2.º y 3.º ESO → 25
2030-31	1.º, 2.º, 3.º y 4.º ESO → 25
2031-32	Consolidación definitiva

Curso	Bachillerato
2027-28	1.º Bach pasa a 30
2028-29	1.º y 2.º Bach a 30
2029-30	Consolidación definitiva

Castilla-La Mancha ya ha demostrado que puede ser referente en la recuperación de derechos laborales docentes. Ahora tiene la oportunidad de convertirse también en referente en la mejora de las condiciones de aprendizaje del alumnado y en la defensa efectiva de la educación pública.

Si hemos sido capaces de liderar la implantación de las 18 horas lectivas, también podemos liderar la reducción de ratios en Secundaria. Lo contrario sería resignarse a esperar indefinidamente a que otros decidan por nosotros.

## 2. Medidas implementadas y en proceso

### **Burocracia, digitalización y derechos digitales: el siguiente paso pendiente**

Desde **CCOO** reconocemos el esfuerzo realizado por la Administración para simplificar determinados procedimientos administrativos y avanzar en la digitalización de la gestión educativa. La eliminación de algunos documentos, la integración de procesos en EducamosCLM o la simplificación de determinados trámites constituyen actuaciones positivas que valoramos favorablemente.

Sin embargo, la percepción que nos trasladan los centros educativos sigue siendo muy distinta. El profesorado no aprecia una reducción real de la burocracia. Muchas de las tareas que desaparecen en papel reaparecen en formato digital y, en numerosos casos, los procesos de registro, validación, seguimiento y rendición de cuentas continúan consumiendo una parte muy importante del tiempo de trabajo docente.

Por ello, desde **CCOO** consideramos que el debate ya no debe centrarse únicamente en cuántos documentos se eliminan o cuántos procedimientos se digitalizan. La cuestión fundamental es cómo protegemos al profesorado en un entorno cada vez más digitalizado y cómo evitamos que la transformación tecnológica termine generando nuevas formas de sobrecarga laboral. Compartimos el objetivo de evitar duplicidades, aplicaciones paralelas y procedimientos dispersos, pero entendemos que cualquier avance en este ámbito debe ir acompañado de garantías para el profesorado.

Por ello, proponemos que el siguiente gran eje de trabajo sea la elaboración de una **Carta de Derechos Digitales del Personal Docente de Castilla-La Mancha**, que permita equilibrar la creciente digitalización de la enseñanza con la protección de las condiciones laborales, la salud y la conciliación.

## **Entre otras cuestiones, consideramos prioritario avanzar en:**

- La regulación efectiva del derecho a la desconexión digital.
- La limitación de comunicaciones y requerimientos fuera del horario laboral.
- La racionalización de los canales de comunicación con familias y Administración.
- La evaluación del impacto burocrático y laboral de cualquier nueva herramienta digital antes de su implantación.
- La protección frente a la sobrecarga digital y los riesgos psicosociales asociados.
- La formación en competencias y derechos digitales dentro del horario laboral.
- La participación de la representación sindical en los procesos de transformación digital.

La digitalización debe servir para liberar tiempo para la docencia, no para ampliar la disponibilidad permanente del profesorado. Si la burocracia no se reduce de forma perceptible, al menos debemos garantizar que existan derechos y límites claros que protejan a quienes sostienen diariamente el sistema educativo.

Por ello, solicitamos que durante el curso 2026-2027 se abra un proceso de negociación específico sobre derechos digitales docentes, desconexión digital y organización del trabajo en entornos tecnológicos, convirtiendo a Castilla-La Mancha en una comunidad autónoma referente también en este ámbito.

Por otro lado, queremos conocer el estado de los trabajos que se anunciaron por la Consejería en la anterior mesa de seguimiento para integrar progresivamente las distintas gestiones administrativas docentes en EducamosCLM (Solicitud de permisos docentes, etc).

### **Seguimiento de la implantación de las 23 horas lectivas en Infantil y Primaria**

Desde **CCOO** valoramos positivamente la implantación de las 23 horas lectivas en Educación Infantil y Primaria como una primera recuperación de derechos para el profesorado de estas etapas. Sin embargo, tras un curso completo de aplicación, consideramos imprescindible realizar una evaluación rigurosa de sus efectos reales y abordar las deficiencias detectadas.

La principal conclusión que extraemos es que la medida no ha tenido un impacto homogéneo en todos los centros. La experiencia de este curso demuestra que, en muchos casos, las horas liberadas no han supuesto una reducción efectiva de la carga de trabajo docente, sino que se han destinado a cubrir sustituciones internas, necesidades organizativas o carencias estructurales de plantilla. Esta situación ha generado importantes diferencias entre centros e incluso entre docentes de una misma localidad, provocando una sensación de desigualdad que debe corregirse.

Por ello, desde **CCOO** solicitamos que la Administración facilite un balance detallado de la implantación de la medida durante el curso 2025-2026 y un estudio para el curso 2026-2027. Consideramos imprescindible conocer cuántos cupos adicionales se han destinado realmente a su aplicación, cuál ha sido el coste efectivo de la medida y qué impacto ha tenido sobre los

apoyos, refuerzos, desdobles y recursos de atención a la diversidad de los centros para corregir y subsanar las deficiencias detectadas de esta medida en su aplicación.

Especialmente importante resulta conocer el cupo estructural asociado a esta reducción horaria. Durante este primer año de implantación muchos equipos directivos han trasladado que la falta de recursos adicionales les ha obligado a reorganizar internamente los horarios para poder cumplir formalmente la medida. Si queremos que las 23 horas lectivas se conviertan en una mejora real y consolidada, es imprescindible conocer qué recursos permanentes va a destinar la Consejería para sostenerla en el futuro.

Asimismo, reiteramos la necesidad de corregir las deficiencias normativas detectadas durante este curso. La regulación actual continúa generando inseguridad jurídica y aplicaciones desiguales entre centros. Mientras que en Enseñanzas Medias se identifica expresamente el límite de las 18 horas lectivas, en Infantil y Primaria se sigue utilizando la expresión genérica de "horario de referencia", manteniendo interpretaciones diversas sobre el alcance y aplicación de la compensación horaria.

Desde **CCOO** entendemos que la mejora de las condiciones laborales del profesorado de Infantil y Primaria no puede quedar supeditada a interpretaciones locales ni a aclaraciones posteriores de la Administración o de la Inspección Educativa. La regulación debe ser clara, homogénea y suficientemente precisa para garantizar los mismos derechos en todos los centros de Castilla-La Mancha.

Además, nos preocupa que la diferencia entre la implantación de las 23 horas en Infantil y Primaria y la futura implantación de las 18 horas en Enseñanzas Medias pueda generar una percepción creciente de desigualdad entre cuerpos docentes. Mientras que la reducción a 18 horas viene acompañada de una dotación de cupo y de una visibilidad política evidente, la reducción a 23 horas ha sido percibida por muchos centros como una medida de difícil aplicación práctica. Resulta fundamental evitar que los maestros y maestras vuelvan a convertirse en los grandes olvidados de las políticas de mejora de las condiciones laborales docentes.

Por último, reiteramos que la consolidación de las 23 horas lectivas debe ir necesariamente acompañada del desarrollo de los apoyos comprometidos para Educación Infantil. Ambas medidas forman parte de una misma estrategia de mejora de la atención educativa y de las condiciones de trabajo en los centros de Infantil y Primaria. No tendría sentido avanzar en una mientras se retrasa indefinidamente la otra.

### **Segundo orientador e inclusión educativa: es el momento de consolidar jurídicamente las plazas**

Desde **CCOO** valoramos positivamente el avance realizado durante el curso pasado adjudicando una segunda plaza de orientación en centros "grandes". La creciente complejidad de los centros, el incremento de las necesidades específicas de apoyo educativo, el aumento de los problemas relacionados con la salud mental, la convivencia escolar, la atención al alumnado vulnerable y la incorporación continua de nuevo alumnado han puesto de manifiesto la necesidad de reforzar los servicios de orientación.

Precisamente por ello, consideramos que ha llegado el momento de dar un paso más y consolidar jurídicamente las plazas de segundo orientador en aquellos centros que ya han demostrado de forma objetiva y sostenida la necesidad de contar con este recurso.

No podemos seguir manteniendo una parte importante de estas plazas vinculadas exclusivamente a cupos coyunturales o a decisiones anuales de planificación. La orientación educativa se ha convertido en un recurso estructural del sistema educativo y debe ser tratada como tal. Cuando un centro necesita un segundo orientador durante varios cursos consecutivos, deja de estar ante una necesidad temporal para convertirse en una necesidad permanente.

Además, la experiencia demuestra que la existencia de una plaza jurídica aporta estabilidad a los centros, facilita la continuidad de los proyectos de inclusión, mejora la coordinación con los equipos docentes y permite una planificación más eficaz de las actuaciones dirigidas al alumnado y a las familias.

Desde **CCOO** consideramos especialmente importante avanzar en esta consolidación en aquellos centros que presentan elevados porcentajes de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, importantes procesos de escolarización sobrevenida, contextos de especial complejidad social o situaciones de convivencia que requieren una intervención continuada de los servicios de orientación.

Del mismo modo, consideramos necesario revisar los criterios de dotación de los servicios de orientación para adaptarlos a la realidad actual de los centros. La inclusión educativa, la atención a la diversidad, la salud mental, la convivencia y la orientación académica y profesional han experimentado un crecimiento exponencial durante los últimos años y requieren una actualización de los recursos asignados.

No obstante, existe una cuestión que genera una importante incertidumbre y que debe ser aclarada por la Administración. En la documentación conocida hasta el momento se recoge la posibilidad de implementar la figura del segundo orientador en determinados centros, pero no se especifica de forma expresa que dicha dotación deba materializarse mediante un cupo completo. Esta indefinición podría dar lugar a situaciones en las que la respuesta ofrecida sea únicamente parcial, mediante medias jornadas o fracciones de cupo que resulten claramente insuficientes para atender las necesidades reales de los centros. Desde **CCOO** consideramos que esta situación no puede producirse. Cuando un centro reúne las condiciones objetivas para contar con un segundo profesional de la orientación, la respuesta debe ser necesariamente una plaza completa que permita desarrollar con garantías todas las funciones inherentes a la orientación educativa, la atención a la diversidad, la inclusión, la convivencia, la coordinación con los equipos docentes y la atención a las familias. Las necesidades que justifican la incorporación de un segundo orientador no son parciales y, por tanto, tampoco puede serlo la solución.

Por ello, además de la consolidación jurídica de estas plazas, exigimos que la Administración garantice expresamente que la implantación del segundo orientador se realice mediante dotaciones completas, evitando fórmulas que, lejos de resolver los problemas existentes, puedan generar nuevas dificultades organizativas y una atención insuficiente al alumnado que más apoyo necesita.

## **OEP: Oposiciones 2027 EEMM**

Desde **CCOO** consideramos imprescindible que la planificación de las oposiciones de Secundaria 2027 no se limite exclusivamente a la reposición de jubilaciones o llegar a la tasa máxima de reposición, sino que incorpore una visión estratégica de las necesidades futuras del sistema educativo.

En este sentido, resulta prioritario reforzar las plantillas de las Escuelas Oficiales de Idiomas, garantizar la consolidación de las nuevas necesidades derivadas del desarrollo de la Ley de Formación Profesional y continuar avanzando en la estabilización de las especialidades vinculadas a la inclusión educativa.

La expansión de la Formación Profesional, el crecimiento del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y la futura reducción de ratios exigirán un incremento significativo de plantillas estructurales en los próximos años.

Especialmente preocupante resulta la situación de la Formación Profesional. La implantación de la nueva Ley de FP ha supuesto la creación de nuevas necesidades organizativas, nuevas enseñanzas, nuevas funciones vinculadas a la FP Dual y un crecimiento de la oferta formativa. Sin embargo, una parte significativa de estas necesidades continúa siendo atendida mediante empleo temporal.

Por ello, consideramos que las oposiciones de 2027 deben poner el foco en la reducción efectiva de la interinidad en las especialidades de Formación Profesional, transformando en empleo estable aquellas necesidades que ya han demostrado tener carácter estructural. No resulta coherente impulsar una transformación profunda del sistema de Formación Profesional mientras una parte importante de sus plantillas sigue dependiendo de la temporalidad.

Del mismo modo, reclamamos una planificación plurianual de las ofertas de empleo que permita anticipar las necesidades derivadas del crecimiento de la FP, del fortalecimiento de las Escuelas Oficiales de Idiomas, de la atención a la diversidad y de la futura reducción de ratios, garantizando la estabilidad de las plantillas y la calidad del servicio educativo.

La OEP debe ser una herramienta para reducir la temporalidad, consolidar el empleo público y dar respuesta a las necesidades reales del sistema educativo de Castilla-La Mancha, especialmente en aquellos sectores donde la interinidad continúa teniendo un peso excesivo y sostenido en el tiempo.

### **3.Otras medidas para seguir fortaleciendo la educación pública de Castilla-La Mancha**

Desde **CCOO** entendemos que el cumplimiento íntegro del Acuerdo debe seguir siendo la prioridad inmediata. Sin embargo, también consideramos que la educación pública de Castilla-La Mancha necesita comenzar a trabajar en una segunda generación de mejoras que permitan dar respuesta a los nuevos retos que afrontan los centros educativos y el profesorado.

No hablamos únicamente de recursos económicos. Muchas de estas medidas requieren principalmente voluntad política, desarrollo normativo y capacidad de adaptación a las nuevas realidades educativas.

#### **Inclusión educativa: pasar de los principios a los recursos**

La inclusión educativa es uno de los grandes retos del sistema educativo actual. Sin embargo, resulta imposible avanzar hacia una inclusión real sin reforzar los recursos humanos que la hacen posible.

Por ello, proponemos abrir un proceso de revisión de las dotaciones de orientación educativa, Pedagogía Terapéutica, Audición y Lenguaje y Profesorado de Servicios a la Comunidad, estableciendo criterios más ajustados a la complejidad real de los centros y no únicamente al número de alumnos matriculados. Asimismo, consideramos necesario **revisar progresivamente las ratios de atención de estos profesionales** y consolidar jurídicamente las plazas que ya han demostrado ser estructurales.

La inclusión no puede sostenerse exclusivamente sobre el compromiso profesional de quienes trabajan en los centros; necesita recursos estables y suficientes.

### **Transparencia y modernización de las oposiciones docentes**

Otro de los ámbitos donde existen amplias posibilidades de mejora es el acceso a la función pública docente.

Desde **CCOO** seguimos defendiendo una mayor transparencia en los procesos selectivos mediante la publicación más detallada de criterios de evaluación, el **acceso individualizado a las pruebas corregidas**, la mejora de los sistemas de revisión, el estudio de mecanismos de grabación de las pruebas orales y la implantación de medidas que refuercen la objetividad y la confianza de las personas aspirantes en el sistema.

Son medidas que no requieren grandes inversiones económicas y que contribuirían decisivamente a reforzar la credibilidad y legitimidad de los procesos selectivos.

### **Protección de la autoridad y la seguridad del profesorado**

La creciente preocupación por las agresiones verbales y físicas hacia el profesorado exige una respuesta institucional más contundente.

**CCOO** considera necesario estudiar mecanismos que permitan que la propia Administración educativa impulse **de oficio las actuaciones jurídicas oportunas ante situaciones graves de agresión al profesorado**, reforzando así la protección efectiva de la autoridad docente y evitando que la responsabilidad recaiga exclusivamente sobre la persona afectada. Asimismo, deben reforzarse los protocolos preventivos, la asistencia jurídica y el apoyo psicológico.

### **Reconocimiento profesional y nuevas funciones docentes**

La evolución del sistema educativo ha generado nuevas responsabilidades que no siempre cuentan con el reconocimiento organizativo adecuado.

Coordinaciones TIC, igualdad, bibliotecas, innovación, convivencia, proyectos europeos, digitalización o mentoría docente son funciones esenciales para el funcionamiento de los centros. Consideramos necesario avanzar hacia su reconocimiento administrativo, su valoración profesional y, cuando corresponda, la asignación de reducciones horarias que permitan desempeñarlas en condiciones adecuadas.

### **Mejora de la conciliación y movilidad del profesorado**

Existen también importantes márgenes de mejora en cuestiones vinculadas a la conciliación y a la gestión de recursos humanos.

Entre ellas, la extensión de las **permutas al personal funcionario en prácticas e interino**, la revisión de determinados permisos y licencias, la flexibilización de medidas de conciliación y la mejora de los **procedimientos de adjudicación de destinos mediante sistemas de**

**adjudicación "a la carta" para todos los colectivos docentes.** Son actuaciones con un impacto muy importante sobre la calidad de vida del profesorado y un coste económico muy reducido.

## **Interinos: igualdad de derechos**

**CCOO** seguirá defendiendo la mejora de las condiciones laborales del profesorado interino y la corrección de situaciones que generan desigualdades injustificadas.

Especialmente relevante resulta avanzar hacia modelos más objetivos para el reconocimiento del cobro del verano, garantizando que el trabajo efectivamente realizado tenga un reflejo adecuado en los derechos laborales del profesorado temporal. A igual trabajo deben corresponder iguales derechos.

## **Difícil desempeño y reconocimiento de la complejidad educativa**

Finalmente, consideramos necesario continuar revisando el reconocimiento de los puestos de difícil desempeño, ampliando criterios, eliminando trámites burocráticos innecesarios y reconociendo adecuadamente el trabajo realizado en contextos educativos especialmente complejos.

En definitiva, **CCOO** considera que el curso 2026-2027 debe servir no solo para **culminar el cumplimiento del Acuerdo**, sino también para abrir una nueva agenda de mejoras que permita seguir avanzando en la calidad de la educación pública, la inclusión educativa, la protección del profesorado y la modernización del sistema educativo de Castilla-La Mancha.