

FECHA: 29/07/26

ORDEN DEL DÍA:

1º.- Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 25 de febrero, 25 de marzo, 20 de abril, 4 de mayo y 12 de mayo de 2026.

2º.- Borrador del Programa piloto en centros educativos de singular complejidad. (tensionados) 26-27 y 27-28.

3º.- Evaluación general del curso 2025/2026.

4º.- Ruegos y preguntas.

1º.- Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 25 de febrero, 25 de marzo, 20 de abril, 4 de mayo y 12 de mayo de 2026.

En el acta del 4 de mayo de 2026, en el punto “1. Anteproyecto de Ley de Formación Profesional” pedimos que se incluyan las intervenciones de STE-CLM de forma literal, que no aparecen, relativas a:

- Establecimiento, mientras se produce la integración, de un complemento de equiparación.
- Riesgo de que los fondos europeos acaben en fondos de inversión mientras se deterioran los centros públicos.

2º.- Borrador del Programa piloto en centros educativos de singular complejidad. (tensionados) 26-27 y 27-28.

Administración

Este programa piloto surge del acuerdo firmado entre la Administración y los sindicatos, en el cual se recogía la necesidad de adoptar medidas específicas para los centros tensionados.

Al abordar el análisis de esta situación, coincidió con la publicación del anteproyecto del Ministerio, el cual también contemplaba actuaciones para este tipo de centros en términos muy similares a nuestro acuerdo. Esto planteaba cierta dificultad: si tomábamos medidas concretas, corríamos el riesgo de que el Ministerio las revocara o de que aprobara regulaciones distintas a las previstas. No obstante, tampoco podíamos permanecer inactivos a la espera de sus resoluciones, las cuales podrían demorarse significativamente.

Ante este contexto, planteamos un programa piloto enfocado en estos centros para los cursos 2026-2027 y 2027-2028. De este modo, si el anteproyecto del Ministerio introduce finalmente alguna medida, podremos integrarla directamente en el marco de este programa para centros educativos de singular complejidad.

El programa se ha diseñado a partir de las aportaciones de los propios equipos directivos. Tras diversas reuniones con los responsables de estos centros tensionados, nos trasladaron de primera mano sus

principales dificultades y propuestas. Hemos procurado recoger esa realidad en esta iniciativa, la cual ya conocen a través de la presentación transmitida.

Consideramos que se trata de un avance relevante, ya que contempla asignación de cupos y medidas significativas, tales como el adelanto de unidades administrativas y el refuerzo de cupos para los equipos de convivencia. Varias direcciones nos trasladaron la importancia de este último aspecto tras compartir sus experiencias de trabajo.

En definitiva, nos hemos ajustado a sus demandas mediante medidas que la experiencia del personal directivo avala como beneficiosas. A modo de ejemplo, el programa supondrá hasta tres cupos directos en determinados centros. Además, la Administración ya viene otorgando un apoyo sustancial mediante cupos extraordinarios para atender sus complejas realidades sociofamiliares y de alumnado: existen centros con asignaciones de 7, 8 e incluso más de 9 cupos extraordinarios (como el caso del CEIP Valparaíso, con 9,83). Esto demuestra que la Administración no es ajena a sus dificultades, sino que mantiene un compromiso activo y receptivo para garantizar su correcto funcionamiento.

STE-CLM

Desde STE - CLM celebramos que la Administración cese por fin en su máxima que mantuvo hasta hace 2 años en la idea de no hacer nada para centros tensionados a crear un plan para ellos, si bien esto supone un motivo de aplauso termina en el momento en que se analiza el plan piloto que hoy se nos presenta. Demasiado lejos de la realidad de estos centros. Volvemos a ver cómo se vuelve a aplicar pequeños parches a una situación que requiere un esfuerzo importante para poder acercarse a una educación con garantías en estos centros tensionados. Nos alegra ver cómo se empieza a ser sensible con el día a día de docentes y alumnado, pero no solo se trata de sensibilidad, se trata de inversión. Echamos en falta medidas serias, de calado. Demasiadas lagunas, demasiadas dudas y consideramos que es un plan más de despacho, de brocha gorda y buscando más titulares que soluciones reales. Son muchas las dudas que nos hacen no poder aplaudir ni aprobar el presente plan, por ejemplo:

- Se plantea en la argumentación a los equipos directivos como protagonistas para este plan, pero no sabemos quienes eran estos equipos directivos y en base a que fueron seleccionados dado que si esta

referencia es a un escrito firmado por un número considerable de directores de la zona de la sagra hace 2 años, la mayoría de estos nos han comunicado que no se ha contado con ellos para establecer medidas, criterios ni mucho menos plantear un plan piloto, que simplemente este curso se han realizado dos reuniones informativas, lo que dista mucho a un grupo de trabajo.

- Se enumeran un número de criterios que desconocemos si hay que cumplir todos para formar parte de este plan, cuales de ellos y si ponderan igual, consideramos que además son unos criterios que no tienen en cuenta muchas de las necesidades reales de estos centros como por ejemplo:

- problemas de espacios, infraestructuras que faltan en la mayoría de estos centros.

- algún criterio asociado al alumnado como número de alumnos con necesidades espaciales como ACNES y ACNEAES.

- algún criterio asociado a la conflictividad o convivencia como número de partes, por ejemplo.

- Además y lo que nos parece más sangrante es que en 2 de los 7 criterios que se presentan se ciñen directamente a la ESO y eso nos lleva a una pregunta, ¿consideran que no hay colegios con necesidades, tensionados y que requieran de medidas? ¿No se invitó a ningún director de un CEIP a dichas reuniones? ¿por qué los que han diseñado el presente plan han ignorado a toda la educación primaria?

- al principio de la segunda página dice textualmente lo siguiente: “una gestión flexible y eficiente de dichos recursos, orientada a maximizar su impacto en la mejora de los resultados educativos y en el bienestar de la comunidad educativa”

- Dentro de los objetivos específicos señala que se evaluarán las medidas con indicadores objetivos y nos preguntamos cuales son dichos indicadores objetivos.

- Ya analizando las medidas la primera de ellas habla de “Respuesta al incremento de ratios derivado de la admisión sobrevenida mediante la creación, cuando resulte necesario, de una unidad adicional,

debidamente justificada a partir del análisis de datos de escolarización y previsiones de matrícula” entendemos que esto ya existe y que hace referencia a que será previo, ¿es así?

- En la segunda medida queremos hacer una propuesta y es que los docentes realicen una evaluación de forma anónima de esta medida de formación y acompañamiento. En cuanto a los módulos que se presentan ¿serán en horario laboral? ¿Es obligatoria esta formación?

- En cuanto a la tercera medida relacionada con “Innovación familias y bienestar” nos gustaría saber quienes darán esta formación y si supone una nueva carga de trabajo para los docentes como se recompensará o es una carga mayor de trabajo y burocracia. Y también en estas medidas queremos dedicar un apartado especial al bienestar socioemocional y los 2 cursos asociados:

cuando dice priorizar la participación de los centros de este plan en esos 2 proyectos ¿implica que tienen que participar de forma obligado? Si se considera que el bienestar socioemocional es clave para mejorar la realidad de estos centros ¿por qué no hay ningún criterio asociado a esto? de verdad que hay docentes que trabajen o en su día han trabajado en estos centros han señalado que estos proyectos solucionarán los problemas de estos centros antes que más infraestructuras o medidas para alumnos con desconocimiento del idioma, como ejemplo de muchas de las necesidades reales que no aparecen contempladas en el presente plan piloto.

- También nos gustaría que aclarasen los criterios para la elección de los centros, pues algunos datos difieren en los diferentes documentos que nos han pasado.

[Hay una serie de criterios y para la selección de centros se ha mirado que los centros cumpl](#)

- ¿Hay que cumplir todos los criterios para ser seleccionado?

[Hay una serie de criterios y para la selección de centros se ha mirado que los centros cumplan la mayor parte de los criterios y en que nivel.](#)

- En el documento se habla de una comisión de seguimiento pero no se señala quien será quien la realice y nos parece un aspecto clave.

Con todo esto desde STE - CLM consideramos que no hay suficiente transparencia y por ello no podemos saber por qué no están centros como los de Torrijos o Añover (que quizá no deban estar pero no sabemos cuantos criterios hay que cumplir), nos parecen medidas alejadas de las necesidades reales de estos centros, sabemos con bastante detalle sobre los cursos de formación pero no las medidas reales en cuanto a cupos de cada uno de los centros que aquí figuran, pensamos que los cursos tanto los de 2 y 3 de septiembre como el resto de nuevo señalan a los docentes como culpables de los problemas en los centros, además que de nuevo son medidas que van a implicar mas carga de trabajo y burocracias para la comunidad educativa de estos centros.

Un plan serio no puede abandonar a los a los CEIPs. El alumnado llega a secundaria con lagunas insalvables que lastran sus aprendizajes. Infantil y Primaria son las etapas donde se sientan las bases necesarias para el posterior desarrollo académico. Un plan serio que intente compensar desigualdades no puede obviar la etapa en la que se adquiere la comprensión lectora, la lógica matemática, el acercamiento al cálculo, el desarrollo de hábitos educativos y un largo etcétera.

Lamentablemente todo esto nos suena a una huida hacia adelante, a un blanqueo de una situación que persigue un solo objetivo, que no nos digan que no hacemos nada, pero que realmente no se acerca lo más mínimo a una posible mejora de estos centros. El STE-CLM aplaudirá el cambio de paradigma pero no las medidas.

Resumen del programa piloto

El Programa Piloto en Centros Educativos de Singular Complejidad es una iniciativa de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de Castilla-La Mancha prevista para los cursos 2026/2027 y 2027/2028. Se dirige inicialmente a 21 centros públicos de Educación Secundaria seleccionados por presentar determinadas características académicas, socioeconómicas, organizativas o relacionadas con la escolarización.

El programa tendrá una duración de dos cursos escolares. En julio de 2026 se realizará el diseño y la selección de los centros; en septiembre de 2026 comenzará la formación inicial; durante el curso 2026/2027 se desarrollarán las medidas previstas; y en el curso 2027/2028 se continuará su aplicación, seguimiento y evaluación. Una vez finalizado este periodo, la Administración valorará la posible extensión de algunas

medidas y su incorporación a un posterior desarrollo normativo.

El documento define el programa como una actuación flexible y susceptible de modificación. Su funcionamiento se basa en el análisis de datos, la participación de los equipos directivos y del profesorado, la adaptación de las medidas al contexto de cada centro y la evaluación de su aplicación.

Los objetivos recogidos en el programa se organizan en cuatro ámbitos. El primero consiste en analizar el contexto socioeconómico, las características del alumnado, los recursos existentes y la organización interna del centro. El segundo se refiere al diseño de medidas organizativas y pedagógicas adaptadas. El tercero incluye actuaciones relacionadas con la atención a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la convivencia y la mediación. El cuarto contempla la evaluación de las medidas mediante indicadores y la elaboración de experiencias o prácticas que puedan utilizarse en actuaciones posteriores.

La propuesta establece una serie de variables para identificar a los centros participantes:

- * Existencia de una ratio media superior a 26 alumnos o alumnas en algún nivel.
- * Porcentaje elevado de profesorado interino con vacante al inicio del curso.
- * Escolarización de más de 300 estudiantes en Educación Secundaria Obligatoria.
- * Porcentaje de promoción o titulación inferior al 86 %.
- * Más del 25 % del alumnado promocionando con materias pendientes.
- * Índice socioeconómico y cultural situado por debajo de la media.
- * Alto nivel de escolarización sobrevenida o de incorporaciones de alumnado no previstas inicialmente.

No se indica que todos los centros deban cumplir simultáneamente todos los criterios. La asignación de medidas y recursos se plantea de forma diferenciada según las características atribuidas a cada centro.

Una de las actuaciones previstas es la asignación de un cupo extraordinario de profesorado, situado entre media jornada y dos jornadas completas. La cantidad concreta dependerá de las

características del centro. También se contempla la asignación de medio cupo para actuaciones relacionadas con la convivencia y el Plan de Igualdad y Convivencia.

Cuando la incorporación de alumnado durante el curso genere nuevas necesidades de escolarización, se prevé la posibilidad de autorizar una unidad adicional. El programa incluye igualmente referencias a una gestión flexible de los recursos humanos y materiales.

En el ámbito curricular y organizativo, los centros podrán aplicar fórmulas como la organización de materias por ámbitos, los agrupamientos flexibles y la creación de materias optativas propias. La selección y aplicación de estas medidas quedará vinculada al análisis de las características y necesidades de cada centro.

El programa incorpora un plan de formación y acompañamiento dirigido al profesorado de los centros participantes. La previsión recogida en el documento es de aproximadamente 2.000 docentes potenciales pertenecientes a los 21 centros seleccionados.

La formación inicial está prevista para los días 2 y 3 de septiembre de 2026, en horario de 10:00 a 13:00 horas. Se impartirá el mismo contenido en las dos fechas. A partir del 8 de septiembre se facilitarán materiales en abierto para el profesorado que se incorpore posteriormente.

El itinerario formativo se divide en tres líneas:

Línea A. Inclusión y diversidad. Está dirigida al conjunto del profesorado, con especial referencia a quienes desarrollan funciones de tutoría. Incluye contenidos relacionados con el aula inclusiva, la acogida del alumnado, el apoyo lingüístico básico, las actividades multinivel, los agrupamientos flexibles, los apoyos dentro del aula y el Diseño Universal para el Aprendizaje.

Línea B. Gestión positiva del aula. También se dirige al conjunto del profesorado. Comprende contenidos sobre normas y rutinas, prevención de conductas disruptivas, comunicación, regulación emocional, desescalada de conflictos y prácticas restaurativas.

Línea C. Medidas de centro y relación con las familias. Está orientada principalmente a los equipos directivos, los departamentos de orientación y las personas responsables de bienestar. Incluye el diagnóstico organizativo, la acogida de profesorado y alumnado, la coordinación interna, la mediación, los patios inclusivos y la relación con las familias y el entorno.

Las líneas A y B tendrán una duración prevista de 30 horas, mientras que la línea C tendrá una duración de 15 horas. El proceso se organiza en distintas fases: formación inicial, aplicación de las estrategias en el centro, seguimiento, intercambio de experiencias y revisión de las actuaciones. Los módulos se desarrollarán a lo largo del curso, entre septiembre y mayo, y finalizarán en junio con una sesión dedicada a las prácticas desarrolladas.

El programa también incluye actuaciones relacionadas con la participación de las familias, el bienestar socioemocional y la innovación organizativa. Se prevé asesoramiento para la coordinación con las familias y con entidades del entorno, así como formación dirigida a las familias.

Los centros participantes tendrán prioridad en los programas denominados «Aulas que piensan» y «Proyectando Bienestar: Luces, Cámara y Reflexión», dirigidos especialmente a los cursos de 1.º y 2.º de ESO. También tendrán preferencia para acceder a determinados programas de enlace y formación.

Los programas de enlace se dirigen a jóvenes de entre 16 y 29 años que cumplan los requisitos de Garantía Juvenil y que no estén estudiando ni trabajando al comenzar la actividad. Se desarrollarán durante el curso 2026/2027, entre octubre de 2026 y mayo de 2027, organizados en dos cuatrimestres.

El primer cuatrimestre incluirá formación vinculada a certificados profesionales de nivel 1, módulos profesionales y un periodo de formación en empresa. El segundo cuatrimestre incorporará formación en competencias comunicativas, matemáticas y digitales.

El documento contempla la posibilidad de obtener un certificado profesional, realizar formación práctica en empresas, cotizar a la Seguridad Social durante ese periodo y recibir una ayuda de hasta 1.000

euros por finalizar la actividad con aprovechamiento. También se incluyen cuatro horas semanales de orientación académica y profesional, que podrá desarrollarse de forma individual, grupal o familiar.

El seguimiento del programa se realizará mediante una comisión encargada de analizar el diagnóstico de los centros, las medidas aplicadas y los indicadores establecidos. En este seguimiento participarán la Inspección Educativa, los servicios de la Administración educativa y las estructuras encargadas de la formación.

La evaluación atenderá al impacto de las medidas, su eficacia y su viabilidad. A partir de los resultados se podrán mantener, modificar, retirar o extender las actuaciones desarrolladas.

El cronograma general establece cinco fases: preparación en julio de 2026; inicio y formación en septiembre de 2026; aplicación durante el curso 2026/2027; continuación y evaluación durante el curso 2027/2028; y una fase posterior en la que se decidirá la posible extensión de las medidas y su utilización en un desarrollo normativo.

En síntesis, el programa se estructura en torno a la selección de 21 centros, la asignación diferenciada de recursos docentes, la adopción de medidas organizativas y curriculares, un plan de formación del profesorado, actuaciones de convivencia y relación con las familias, programas formativos para jóvenes y un sistema de seguimiento durante dos cursos escolares.

3º.- Evaluación general del curso 2025/2026.

Administración

Sin intención de hacer un listado exhaustivo, quisiera señalar algunos puntos clave. Considero que este ha sido el curso en el que hemos dado cumplimiento a nuestros compromisos. Cuando alcanzamos el acuerdo, se nos tachó de electoralistas y se afirmó que no cumpliríamos; sin embargo, hemos cumplido con todo. Este año pondremos en marcha la jornada de 18 horas y los centros ya disponen del cupo necesario para ello, lo cual se puede verificar directamente con las direcciones de los centros. Asimismo, hemos implementado las medidas para los mayores de 55 años, que constituían otro de nuestros compromisos. Para alcanzar el 100 % del acuerdo solo nos resta el incremento de los

apoyos en Educación Infantil (uno por cada seis unidades). Como mencioné anteriormente, estos se incluirán en la plantilla cuando la negociemos este mismo año, garantizando así el cumplimiento total de lo pactado.

Frente a quienes dudaban de nuestra palabra, los hechos están ahí. En una sociedad donde a menudo se exigen derechos sin asumir obligaciones y la palabra empeñada pierde valor, nosotros hemos demostrado que cumplimos lo acordado. La realidad social repercute en las aulas, pero en estos años no hemos dado ni un solo paso atrás. Podrá debatirse si debimos avanzar más rápido —siempre se desea hacer más—, pero cada paso ha sido firme y hacia adelante. Ese es el balance del curso: seguimos avanzando y mejorando las condiciones laborales del profesorado de Castilla-La Mancha.

En este sentido, tal como anunció ayer el consejero, incorporaremos cerca de 900 cupos más (lo que se traducirá en un número aún mayor de docentes) mediante las 18 horas, los programas piloto, la atención a mayores de 55 años y los planes de éxito. La prueba definitiva del incremento de la plantilla estará en el censo electoral de las próximas elecciones sindicales del año que viene, donde se reflejará con total claridad este aumento.

Por último, cabe destacar el avance en la climatización de los centros educativos, un aspecto crucial para la calidad de nuestro trabajo. Ayer se publicó la resolución provisional de las subvenciones destinadas a los ayuntamientos. Seguimos trabajando en nuevas convocatorias y en concienciar a las entidades locales sobre la importancia de concurrir a estas ayudas para lograr la climatización de la totalidad de los centros.

STE-CLM

Aunque hablamos de un curso escolar, la situación en la que se encuentra la educación en Castilla-La Mancha requiere de una visión con cierta perspectiva. Si nos remontamos a 2010, podemos ver la evolución que han seguido una serie de parámetros que sirve para explicar la situación y así evaluar a la administración educativa:

- No se revierten los recortes que se llevan arrastrando desde la crisis de 2010
El Gobierno Regional ha dejado pasar una **oportunidad única** de impulsar las **mejoras** que el sistema educativo público necesita, o cuanto menos **revertir los recortes** que se impusieron durante la

crisis. Las **medidas** planteadas por la Consejería siguen siendo **insuficientes**:

- **No se ha recuperado el cobro del verano para interinos con un tiempo de 5,5 meses. Ni siquiera** se ha **solucionado la situación actual** que puede dar lugar a que gente con más tiempo de servicio se quede sin cobrar con respecto a otra que haya trabajado 8 meses y si acceda al mismo.
- **No se ha recuperado la reducción de horario lectivo para mayores de 55 años**
Recordamos que además más de la mitad de la **plantilla** ya está acogida al Régimen general de la **SS** desde que se eliminaran las “**Clases Pasivas**”, y por tanto pasaran a **jubilarse** con carácter general **de los 60 años a los 67** a partir de 2010. Y creemos que no hay ningún docente ajeno a lo **difícil** que puede ser **un aula** y la **energía** que se requiere para entra en ella.
- No hay dotación de recursos para impulsar una verdadera Inclusión educativa, y que por tanto, queda en papel mojado. El alumnado **ACNEAE** se ha incrementado en un **281 %** en los últimos 20 años. Los apoyos son insuficientes, siguen siendo necesarios más profesionales de las especialidades de Orientación, Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje. Para establecer la ratio máxima de cada clase debería entrar en el cómputo **todo el alumnado ACNEAE y para todos los niveles**, y no solo el ACNEE y solamente en infantil.
- La **bajada de horas lectivas en Maestros** no ha ido acompañada de los correspondientes **cupos extra**, por lo que centros han tenido que “**trocear**” **sus recursos** para encardinar dicha medida con la consiguiente pérdida de apoyos. La bajada en **Secundaria** en **Castilla-La Mancha** llega **tarde** y con fines electoralistas. Es más, con la carga actual de trabajo y la total burocratización de los centros ya se ha quedado obsoleta. En el curso 23/24 iniciamos la campaña **#StopCargaLectiva** y ya considerábamos que las horas lectivas deberían situarse en 22 para el cuerpo de Maestros y 17 para el de Secundaria, como ocurre ya en algunos territorios.

Los recortes llevados a cabo en 2010 siguen sin revertirse por parte del Gobierno regional a pesar de que se comprometió a ello. El Acuerdo planteado por la

administración y que ha sido firmado por algunas organizaciones sindicales, STE-CLM no lo ha hecho, es totalmente insuficiente y supone un lastre para que las condiciones del profesorado de Castilla-La Mancha se pongan al nivel de otras CCAA.

- Siguen sin reconocerse económicamente las tutorías.
Es una demanda clásica. Sin embargo estamos viendo como en otros territorios se avanza en el reconocimiento económico de las tutorías, sobre las cuales siempre decimos aquello de “que no están pagadas” doblemente, en el sentido literal y figurado, por la enorme carga de trabajo que conllevan.
La LOE así lo establece en su artículo 105.2 “*Las Administraciones educativas, respecto al profesorado de los centros públicos, favorecerán: a) El reconocimiento de la función tutorial, mediante los oportunos **incentivos profesionales y económicos.***”

Por ello, desde STE-CLM pedimos encarecidamente que la administración se tome en serio esta propuesta y la implemente de una vez por todas en Castilla-La Mancha.

- Pérdida de poder adquisitivo.
Desde STE-CLM hemos estudiado la evolución del poder adquisitivo del profesorado. Para el periodo 2010-2025, con todos los datos en la mano, tenemos que el IPC regional se ha incrementado un 40,7 % mientras los sueldos en maestros solo se han revalorizado un 19,6 % y en secundaria un 18,5 %, lo que se traduce en una pérdida de poder adquisitivo actual del 21,7 %. A esto hay que añadir que no se han recuperado las pagas extras recortadas en 2010. Cuando traducimos a términos absolutos, y ponemos como ejemplo una profesora de secundaria que comenzó a trabajar en 2010, con 16 años de antigüedad, nos encontramos que la devaluación de su salario suponen 72.684 € y el recorte de pagas extras 15.394 € brutos.

Antigüedad	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21
PPA (€)	78693	79257	79784	80301	79691	79048	78342	77549	76699	75834	75219	74531	73690	72779	71804	70803	70268	69673	68958	68179

Antigüedad	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
PPA (€)	673 29	664 49	659 27	653 56	646 91	640 98	608 91	562 37	517 15	472 70	429 67	390 94	348 42	312 59	284 95	263 59	232 82	179 98	122 65	621 3

Esto **contrasta** con lo que ocurre con **otros sectores** para el mismo periodo de estudio. Según la estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias de la Agencia Tributaria, los **suelos** se **han revalorizado un 30,6 %**. Los datos que arroja el Ministerio de Trabajo y Economía Social acerca de los **convenios colectivos**, se sitúan en un **incremento del 32,3 %**. Asimismo, el **salario mínimo interprofesional** ha experimentado una **subida del 86,9 %**.

La devaluación salarial y la pérdida de poder adquisitivo del profesorado es insostenible. Todo sube, menos los salarios de los docentes.

- Presupuestos regionales

Los presupuestos regionales se han visto incrementados un 34,2 % pasando de 9.617 M€ en 2010 a 12.903 M€ para el ejercicio 2026. Sin embargo, la partida destinada a Educación suponía un 21,4 % en 2010 mientras que en 2026 se disminuía esta partida derivándose solamente el 19,3 %.

Año	Presupuesto CLM (miles €)	Partida Educación (miles €)	%
2008	8.900.619	1.833.306	20,6
2009	9.399.053	1.961.193	20,9
2010	9.616.878	2.060.966	21,4
2011	8.616.513	1.963.493	22,8
2012	8.290.859	1.562.648	18,8
2013	7.440.623	1.448.602	19,5
2014	7.963.826	1.419.298	17,8
2015	8.206.375	1.443.472	17,6
2016	8.420.148	1.512.178	18,0
2017	8.941.001	1.585.756	17,7
2018	9.219.096	1.656.323	18,0
2019	9.219.096	1.656.323	18,0

2020	10.505.083	1.790.299	17,0
2021	12.102.388	2.003.460	16,6
2022	12.273.515	2.117.650	17,3
2023	12.431.575	2.199.311	17,7
2024	12.473.342	2.264.624	18,2
2025	12.716.180	2.324.289	18,3
2026	12.903.000	2.487.000	19,3

El presupuesto se ha recuperado, pero no para educación.

- Gasto en educación

El gasto público por estudiante en centros públicos ascendía a 7306 € por alumno en 2023, último año con datos oficiales – Informe del Consejo Escolar del Estado), situando a CLM muy por debajo de las comunidades que más invierten y por supuesto por debajo de la media nacional. Si nos remontamos a 2009 (no tenemos datos de 2010), la situación es la misma, con CLM en la 5ª posición por la cola, con un gasto de 6.640 € por alumno.

Seguimos a la cola de resultados académicos del alumnado porque seguimos a la cola de inversión educativa por estudiante.

Como vemos, la situación del profesorado y de la educación pública, no solo que no mejora sino que empeora, pues hay temas más actuales que no hacen sino echar más leña al fuego:

- Aumento desmedido de la burocracia

La burocracia sigue incrementándose año tras año, con más y más procesos y procedimientos, asolando la tarea educativa y alejando al profesorado de las aulas.

Una nueva y potente tecnología ha irrumpido, que es la IA. Nos gustaría si se está trabajando con esta herramienta, y en qué condiciones, para aportar alguna solución a esta problemática.

La Consejería no ha puesto en marcha ninguna medida para poner freno a la burocratización que ahoga al profesorado.

- Sin solución para las zonas tensionadas (Sagra, Ocaña, corredor del Henares, Tarancón)

STE-CLM ponía sobre la mesa la necesidad de un plan excepcional para una situación excepcional, pero que se mantiene en el tiempo. Zonas como la Sagra, el corredor del Henares, Ocaña o Tarancón, tienen una problemática específica, al ser grandes receptoras de población, mayormente inmigrante. La falta de espacios deriva en aulas totalmente masificadas por encima de la ratios máximas establecidas con carácter general, con grandes desigualdades socioeconómicas y sin recursos para llevar a cabo esa Inclusión educativa que exige la normativa.

A pesar de las las movilizaciones del profesorado, alumnado y familias de estas zonas enmarcadas en campañas como “La Sagra EXISTE”, la Consejería seguía haciendo oídos sordos y sin poner en marcha ningún tipo de medida. Ahora responde con un proyecto piloto que nos genera muchas dudas, porque va cargado de muchos “cursos” cuando lo que necesitan estas zonas son más “recursos”.

- Necesidad de dignificar la profesión docente

Desde STE-CLM hemos impulsado un macroestudio para conocer las causas del malestar docente. El profesorado castellanomanchego tiene claros los motivos del desgaste y el desprestigio que sufre la profesión: la burocracia, falta de recursos e inversión, ratios elevadas, clima de trabajo conflictivo y complicado en las aulas, desgaste emocional y mental, sin respaldo por parte de la administración y la sociedad, aumento de las agresiones verbales y física y pérdida de poder adquisitivo.

Es necesario que las administraciones pongan los medios para evitar esta situación y se impulsen campañas de dignificación de la labor docente.

Se va a iniciar en septiembre una campaña publicitaria para dignificar la labor docente impulsada por la Gobierno regional.

- Desarrollar una aplicación informática centralizada para todos los procesos de provisión de puestos de trabajo
Para avanzar en la transparencia y objetividad en la provisión de puestos de trabajo sería conveniente que se desarrollase una aplicación informática que centralice en la Consejería los diferentes actos públicos, comisiones de servicio, etc.

CLM es una región muy extensa y hay que optimizar estos procesos para tratar de que todos los trabajadores/as puedan conciliar y tener, en la medida de lo posible, el destino deseado.

- Tasa de interinidad elevada en CLM
La tasa de interinidad sigue en torno al 30 % en CLM, a pesar de que hay una Ley que establece que debe quedar por debajo del 8 %.

El sistema de tasa de reposición no funciona. Es algo que no depende de la Consejería, sino del Ministerio.

Sin embargo, lo que si depende de la Consejería es la definición que se hace de la plantilla orgánica. Ya hemos comentado en varias ocasiones que una medida efectiva sería la de incluir el 50 % de la materias optativas.

Hay que aumentar las plantillas de los centros públicos y disminuir la tasa de interinidad.

Con todo este panorama, y al calor de la **ola de protestas, manifestaciones y huelgas** que recorre todo el **territorio nacional**: Cataluña, Comunidad Valenciana, Cantabria, País Vasco, Andalucía, Asturias, Madrid, **desde STE-CLM anunciamos que pondremos en marcha movilizaciones el próximo curso escolar.**

La **comunidad educativa** está **despertando** poco a poco, consciente de que la lucha por las **mejoras** en sus condiciones laborales y la **calidad** del sistema educativo conforman un **binomio** que es inseparable.

La **principal responsabilidad** de corregir esta situación recae en el **Gobierno regional** y su **Consejería de Educación**, Cultura y Deportes. **Si no nos escuchan en los despachos, tendremos que hacerlo en la calles.**

4º.- Ruegos y preguntas.

Con respecto a la asignación de vacantes para el profesorado interino, en el caso de marcar códigos con jornadas parciales, implícitamente se están aceptando jornadas iguales o superiores a media jornada sin ser el grado de parcialidad un criterio para establecer la adignación. Sin embargo, si que es un dato interesante a la hora de modificar el estado de disponibilidad. En algunas Delegaciones si que se ofrece dicho dato (grado de parcialidad: 0,5; 0,67; etc), pero no en todas, por lo que pedimos que se homogeinicen los datos de las vacantes que salen ofreciendo dicho dato por parte de todas las Delegaciones.

Con respecto a los horarios tenemos bastantes dudas, que hemos preguntado en varias ocasiones, y sin embargo no se ofrece una respuesta clara. Entendemos que estos criterios deberían fijarse a nivel de Consejería para evitar que haya diversas interpretaciones en distintas Delegaciones y/o centros.

Y es que aun no se ha cerrado el curso y ya estamos recibiendo muchísimas consultas en relación a la elección de grupos y materias para la conformación de los horarios del curso siguiente. Ante la variada casuística que nos consultan, en muchos casos no sabemos que contestar, sobre todo en centros de secundaria, pues la Orden 118/2022, que regula la organización y el funcionamiento de estos, no lo concreta. Puede parecer una consulta menor, pero en definitiva, la elección de grupos y materias es más importante de lo que parece, pues conforma cual será el trabajo de todo el curso. En muchas ocasiones crea verdaderas tensiones y desavenencias entre los miembros de los departamentos, aspecto muy negativo para el desarrollo del curso y la convivencia en el centro. Al no haber normativa que lo especifique, suelen ser los centros los que deciden cual es el criterio, en muchas ocasiones sin base jurídica. Bien es cierto, que la Orden 118/2022, de organización y funcionamiento de centros de EEMM, establece en su artículo 9, que serán los centros a través de sus NOFC, los que establezcan los criterios para la elección de cursos y grupos. Pero no es

menos cierto, que suelen hacer un corta-pega de lo establecido en la Orden en el artículo 21 sin concretarlo, entre otras cosas porque tienen desconocimiento de lo que ha supuesto el proceso de integración, la sentencia de “interinos” o cualquier otra normativa que pueda afectar. Por ello, entendemos que debería ser la Consejería la aclarase estas cuestiones mediante unas instrucciones a tales efectos que aclarasen y concretasen la Orden 118/2022, en tanto y cuanto no se modifique la propia Orden. Las cuestiones que nos llegan y pedimos que se aclaren son las siguientes:

□ ¿Hay algún orden de prelación entre los cuerpos 590, 591 (a extinguir), 598 y 597 (Maestros adscritos a centros de ESO), o van todos en la misma categoría? En el artículo 21.3.c de la referida Orden, en caso de no haber acuerdo, se establece que en segundo lugar aparecen “Docentes pertenecientes al Cuerpo de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Maestros.” No se hace referencia a los docentes pertenecientes a los cuerpos 591 (a extinguir) y 598, pero al figurar tanto los del 590 y 597 en el mismo paquete, por extensión, entendemos que los cuatro cuerpos estarían al mismo nivel o misma categoría, por detrás de los catedráticos/as de secundaria. En cualquier caso, pedimos que lo aclaren.

□ Con las instrucciones publicadas de la DDGG de RRHH se aclara todo lo referente al establecimiento de la antigüedad en el cuerpo, incluyendo los efectos de la sentencia de “interinos” y reconociendo por tanto la antigüedad como personal interino, en prácticas y de carrera. Todo ello para todos los cuerpos involucrados en el proceso de integración de FP (590, 591, y 598). Entendemos, por tanto, que deja sin efectos el apartado del artículo 21.3.c que dice: “Mayor antigüedad en el cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, entendida como tiempo de servicios efectivamente prestados como funcionario de carrera de dicho cuerpo.”, o al menos, necesitaría una modificación.

□ En el caso de los funcionarios/as en prácticas, no existe una categoría expresa para ellos, por lo que entendemos que también se engloban dentro de la categoría correspondiente a su cuerpo (pendiente de resolución en la primera pregunta). El último criterio de ordenación dentro de cada categoría, no serían de aplicación para estos funcionarios/as, pues no han obtenido destino mediante concurso de traslados. Para ellos, quizá, el criterio último más adecuado sería el de la nota obtenida en el concurso-oposición de ingreso. Por otra parte, a la hora de establecer la antigüedad en el cuerpo entendemos que se tienen en cuenta todos los servicios prestados como profesorado interino.

□ Para el profesorado interino, que conforma otra categoría a estos efectos, no se establece ningún criterio para su ordenación. Entendemos que el principal podría ser también la antigüedad en el cuerpo y en segundo lugar, en caso de empate, podría aplicarse la posición en la bolsa.

□ En el caso de Maestros y perfiles bilingües, quedan muy acotadas las materias o grupos a elegir, pero aun así, en caso de no llegar a un acuerdo se plantea el problema de si los grupos que les corresponden se eligen primero de forma independiente y a continuación se establece el turno de reparto, o si por el contrario, los grupos/materias que les corresponden entran dentro de dichos turnos. En el caso de Maestros no suele suponer problema, pero en el caso de los perfiles bilingües, hay quejas de que de entrada se quedan con los grupos bilingües, de por sí, y por lo general, grupos buenos y a continuación entran en el reparto eligiendo grupos/materias que suelen estar más solicitadas (bachilleratos, niveles superiores ESO, determinadas materias, etc). Por tanto, sería establecer si los grupos/materias que obligatoriamente corresponden a Maestros y perfiles bilingües entran dentro de los turnos establecidos para el reparto o su asignación es anterior e independiente, pudiendo luego optar al resto de grupos/materias al mismo nivel y en las mismas condiciones. Pedimos que aclaren todas estas cuestiones.

También nos gustaría que nos aclarasen si la reducción de horas complementarias para el profesorado que cumpla con una edad superior a 55 años y/o tenga un tiempo de servicio superior a 18 años implica la no obligatoriedad de permanecer en el centro. Para nosotros nos resulta obvio, pero pedimos que lo aclaren por escrito.
No

Igualmente para los docentes de secundaria que superen las 18 horas lectivas. Las complementarias compensadas, ¿son fuera del centro? Qué menos que eso, cuando la interpretación que se hace de aquello de “por cada hora lectiva que se supere se complementará con dos horas complementarias” parece un juego de trileros, porque de facto, una de las complementarias se convierte en la lectiva que se excede y después solo queda una para compensar. Es una estafa manifiesta cuando sabemos que una hora lectiva conlleva al menos otra hora de trabajo (preparación de clases, correcciones, burocracia, etc) ¿Dónde está la compensación?

Para la elección de horarios se aplicará la antigüedad en el centro. Y el desempate con “antigüedad en el cuerpo” en la que se incluirían los servicios como personal interino.