

FECHA: 30/06/26

ORDEN DEL DÍA:

Primer punto: Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que concreta la regulación de los días de libre disposición del personal funcionario docente no universitario, en virtud de las medidas complementarias al II Plan Concilia, establecidas para el sector educativo.

Segundo punto: Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se dictan instrucciones sobre medidas educativas, organizativas y de gestión para el desarrollo del curso escolar 2026/2027 en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

Tercer punto: Protocolo de actuación ante agresiones producidas al personal de los centros educativos no universitarios de Castilla-La Mancha en el ejercicio de sus funciones.

Primer punto: Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que concreta la regulación de los días de libre disposición del personal funcionario docente no universitario, en virtud de las medidas complementarias al II Plan Concilia, establecidas para el sector educativo.

Administración

La Dirección General de Recursos Humanos ha modificado la resolución que regula los días de libre disposición del personal funcionario docente no universitario.

A diferencia de ocasiones anteriores, no se va a publicar una resolución completamente nueva, sino únicamente una resolución de modificación que recoge los cambios. Esto se realiza por recomendación jurídica para evitar recursos de alzada que pudieran invalidar los derechos o días ya consolidados en las resoluciones previas.

Principales Novedades y Cambios

- Incorporación del "Día Canoso": Se añade este nuevo día de libre disposición para el personal que sea mayor de 55 años o que acredite más de 18 años de servicio efectivo. Puede ser en día lectivo o no lectivo. Se puede pedir a partir de cuando se genere el derecho. El derecho se genera en el momento en que se cumplen los requisitos (edad o antigüedad). La solicitud formal de este día solo podrá realizarse una vez generado el derecho; no se puede solicitar de manera anticipada (por ejemplo, solicitar en septiembre un derecho que se cumple en febrero del año siguiente). Una persona interina con 4 meses –por ejemplo– sí tiene derecho a un "canoso".
- Flexibilidad en el disfrute de los días: De los tres días disponibles, uno de ellos debe fijarse obligatoriamente en un día no lectivo. Sin embargo, los otros dos días podrán disfrutarse con total libertad, ya sea en días lectivos o no lectivos, atendiendo a las peticiones del propio personal.
- Nota aclaratoria: El resto de la regulación anterior se mantiene exactamente igual.
- La Administración se compromete a publicar un "texto consolidado" para

facilitar su comprensión.

STE-CLM

En primer lugar, la nueva resolución pretende concretar lo expuesto en la Resolución Resolución de 18/07/2024, de la Dirección General de Recursos Humanos, (DOCM nº 143, de 25/06/2024), en la que se introducía “el mosquito”, al mismo tiempo que introduce el “canoso”. Creemos que crea inseguridad jurídica y que se debería haber hecho una modificación de la Resolución original o incluso mejor, sacar una nueva Resolución con todo integrado.

Con respecto al punto: “*Primero. Reconocimiento general de los días de libre disposición*”. Entendemos que se concreta la situación en las que quedan los funcionarios docentes que ocupan una vacante con independencia del porcentaje de jornada que disponga (para todos los tipos de jornadas parciales).

Sin embargo, no aclara en qué situación quedan, tal como aparecen en punto Primero de la actual Resolución:

b) El funcionariado interino, cuyo nombramiento en plaza que no sea vacante, se inicie en fecha anterior al 31 de octubre y finalice el 31 de agosto del curso en vigor, que podían disfrutar dos días, pudiendo ser uno de ellos en período no lectivo.

En este caso, ¿se mantiene la obligación de disfrutar al menos uno de ellos en periodo lectivo?, ¿no se les permite disfrutar ambos en periodo no lectivo, que parece ser el espíritu de la concreción para el personal funcionario? Entendemos que no tiene mucho sentido y que daría lugar a confusiones.

No está bien redactado, hay que cambiarlo, pero la idea es que los funcionarios que se encuentren en este caso puedan disfrutar dos días, pero uno obligatoriamente en periodo no lectivo. El otro en cualquier momento, de acuerdo al espíritu de la modificación introducida.

c) En el caso de funcionariado interino con múltiples nombramientos, y siempre que alcancen un total de 87 días trabajados, podían disfrutar de un día, que se podía hacer efectivo en cualquier momento del curso. Aquí no hay confusión, pero para el profesorado interino que acumule 8 meses y que generan derecho a un segundo día, no estaba claro ya en la actual Resolución en vigor ni tampoco se concreta en esta Resolución. ¿Cuándo podrían disfrutar de esos días?

Igualmente. No está bien redactado, hay que cambiarlo, pero la idea es que los

funcionarios que se encuentren en este caso (más de 8 meses) puedan disfrutar dos días, pero uno obligatoriamente en periodo no lectivo. El otro en cualquier momento, de acuerdo al espíritu de la modificación introducida.

Con respecto al punto “*Segundo. Día adicional por razón de edad o antigüedad*” se entiende que se añade un día adicional:

- Entendemos que cumpliendo cualquiera de las dos condiciones se podría acceder al derecho, tener cumplidos los 55 años o llevar más de 18 años de servicio.

Si, se podría solicitar el derecho al día siguiente que se cumpla una de las condiciones, no es necesario cumplir las dos.

- Cuándo se activa este “canoso”, ¿una vez se cumple alguna de las condiciones?, ¿o en el primer curso completo en el que se cumplen?

Sí

- ¿Hay alguna condición temporal para poder disfrutar de dicho permiso o “canoso”? Al no establecer nada entendemos que se puede disfrutar en cualquier momento.

Sí, en cualquier momento.

- ¿Es de aplicación para todo el personal o solo funcionarios de carrera?

Sí, para todo el personal, independientemente del tiempo de servicio acumulado a lo largo del curso. Una persona que cumpla los requisitos y haya trabajado 4 meses podría disfrutar de un “canoso”.

Segundo punto: Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se dictan instrucciones sobre medidas educativas, organizativas y de gestión para el desarrollo del curso escolar 2026/2027 en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

Administración

El borrador presentado por la Consejería establece el marco regulatorio para el funcionamiento de los centros durante el próximo curso:

- **Documentos programáticos y plazos:** La Programación General Anual (PGA) deberá estar aprobada antes del 31 de octubre de 2026. El Plan de Mejora se cumplimentará antes del 20 de julio de cada curso.
- **Gobernanza digital:** Se profundiza en la centralización a través de la plataforma **EducamosCLM**, obligando a registrar digitalmente actas, memorias sustituidas por "análisis de dificultades", evaluaciones psicopedagógicas y partes de ausencia.
- **Reuniones de coordinación:** Se permite la modalidad telemática determinada por el Claustro. No obstante, **las sesiones finales de evaluación serán obligatoriamente presenciales** (salvo para miembros de tribunales de oposición).
- **Horario del profesorado:**
 - En Secundaria, FP y Régimen Especial, quienes excepcionalmente superen los 18 periodos lectivos semanales verán compensado su horario con dos horas complementarias por cada hora de exceso.
 - El personal docente **mayor de 55 años** dispondrá de una reducción de dos horas complementarias, pero condicionada a realizar un mínimo de dos horas complementarias semanales fuera del horario lectivo del alumnado.
 - En Educación Infantil y Primaria, el exceso horario se compensará (según decida el Claustro) mediante dos periodos lectivos y un recreo semanal, o dos periodos lectivos y dos horas complementarias al mes.

STE-CLM

Desde STE-CLM manifestamos nuestro **profundo desacuerdo** con este borrador, el cual maquilla la realidad y perpetúa los recortes, empeorando el histórico Acuerdo Marco de Legislatura de 2008:

¡No es una reducción real de la burocracia! La Administración vincula la simplificación a la gobernanza digital en EducamosCLM. Digitalizar y centralizar tareas no reduce la carga administrativa; al contrario, la aumenta. Definimos esta burocracia asfixiante como una falta de confianza crónica en el profesorado y una estrategia de corte neoliberal para precarizar la profesión.

- **Cuerpo de Maestros (engaño de las 23h):** Aunque se planteó la bajada a las 23 horas lectivas, al no incluirse paralelamente un aumento real de los cupos de personal, la mejora es invisible para el colectivo en el día a día de las aulas.
- **Cuerpo de Secundaria (la trampa del exceso horario):** La compensación de dos horas complementarias por superar las 18 horas lectivas se está encontrando con una **interpretación restrictiva y lesiva por parte de la Inspección Educativa**, que aplica un perverso criterio de "1 + (-1) = 0" para impedir que disminuya la permanencia real en los centros.
- **Mayores de 55 años:** Condicionar la reducción de dos horas complementarias a la permanencia obligatoria fuera del horario lectivo aleja totalmente esta medida de la reducción de horas 3 *lectivas* que disfrutábamos en 2008.
- **Ratios y Apoyos:** Las ratios planteadas nacen obsoletas frente a las propuestas ministeriales de rango superior. El aumento de apoyos en Infantil (de 1 a 6 unidades) se pospone a septiembre de 2027, quedando lejísimos de un apoyo por cada 3 unidades que exigimos históricamente y que disfrutamos antes de los recortes.

Exigimos respuestas inmediatas y por escrito a las siguientes cuestiones que generan conflicto en las salas de profesores:

- **¿ME VOY A MI CASA?** Exigimos que se aclare explícitamente si el profesorado con reducción por mayores de 55 años o con compensación por tener 19 horas lectivas **puede abandonar el centro educativo** en esas horas de reducción. STE-CLM defiende un rotundo **"SÍ, ME VOY A MI CASA"** para evitar que la Inspección aplique su regla del cero.
- **Exigencia de Instrucción Aclaratoria por escrito:** Solicitamos al Director General de Recursos Humanos que redacte una instrucción detallada (tal y

como se hizo en septiembre de 2025 para el cuerpo de maestros) que blinde la compensación de las horas de exceso en Secundaria y evite los conflictos recurrentes con Inspección.

- **Agravio comparativo Primaria vs. Secundaria:** Si en Primaria se compensa el exceso lectivo con dos complementarias mensuales y se permite al profesorado marcharse a su casa (habitualmente los dos últimos jueves de mes), **¿a qué obedece que en Secundaria se obligue al profesorado a quedarse físicamente en el centro para cumplir esa compensación?**
- **Ampliación de cupos en Primaria:** Con la combinación de las instrucciones del borrador, si una maestra mayor de 55 años decide emplear su reducción de dos complementarias en horario de mañana, ¿va la administración a ampliar de forma real los cupos de maestras para cubrirla, o supondrá una sobrecarga para el resto del claustro?

Tercer punto: Protocolo de actuación ante agresiones producidas al personal de los centros educativos no universitarios de Castilla-La Mancha en el ejercicio de sus funciones.

Administración

Introduce el documento señalando que este protocolo era una demanda largamente esperada por la comunidad educativa y afirma que aportará mayor seguridad a los centros escolares. Define el objetivo principal del texto como la garantía de seguridad y bienestar para todos los profesionales que prestan servicios en el ámbito educativo de Castilla-La Mancha.

Desde la Administración se defiende que la convivencia es un pilar fundamental para la calidad del sistema educativo y el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, califican como "mandato imprescindible" el asegurar un entorno de aprendizaje respetuoso y seguro, protegiendo la integridad física, psicológica y moral del personal.

La Administración recalca un aspecto clave: el protocolo no se limita exclusivamente al cuerpo docente, sino que **ampara a todo el personal** que trabaja en centros educativos no universitarios (incluyendo personal de administración y servicios, laborales, etc.).

El texto se fundamenta en el reconocimiento de estos trabajadores/as como figuras esenciales del servicio público educativo. La postura institucional expuesta determina que cualquier agresión (física, verbal o digital) no solo vulnera los derechos individuales, sino que atenta contra la dignidad del personal y el correcto funcionamiento de las instituciones.

La finalidad declarada es ofrecer una respuesta rápida, coordinada y eficaz bajo el principio explícito de **tolerancia cero frente a la violencia**. Los objetivos específicos desglosados por la Administración son:

- Proteger y apoyar a las/os profesionales afectados.
- Establecer procedimientos de actuación claros.
- Definir las competencias y responsabilidades de cada órgano de la comunidad educativa.
- Promover una cultura de respeto y convivencia positiva.

El protocolo incorpora definiciones de "agresión" y "accidente de trabajo". Se destaca que el foco principal está puesto en las **agresiones dolosas** (con intención consciente de causar daño). Subrayan la importancia de este matiz dado que se trabaja con menores de edad.

Respecto al espacio físico y temporal, la Administración aclara que el protocolo se aplicará **tanto dentro como fuera del centro educativo**, siempre que los hechos deriven del ejercicio profesional. Esto incluye de forma explícita:

- Actividades lectivas, complementarias y extraescolares.
- Servicio de transporte escolar y comedor.
- Funciones de carácter administrativo.

La Administración exige a los centros la adopción de medidas para minimizar los riesgos antes de que ocurran los incidentes. Se sugieren:

- Diseño de espacios seguros y correctamente señalizados que eviten aglomeraciones o encuentros inesperados.
- Habilitación de zonas de espera adecuadas.
- Canales de información claros para las familias sobre las normas de acceso al centro.

Los pasos inmediatos fijados por la Administración para el personal afectado son:

1. Mantener la calma y tratar de controlar la situación.
2. Solicitar ayuda inmediata a los compañeros o personal circundante.
3. En caso de persistir el riesgo, **llamar al 112 utilizando la palabra clave "seguridad al profesorado"** para activar a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
4. Acudir a un centro sanitario si se requiere, solicitando de forma obligatoria el correspondiente parte médico. En casos muy graves, la comunicación con el 112 debe ser fulminante.
5. Notificar el hecho de inmediato al equipo directivo del centro.

Circuito administrativo y obligaciones de los órganos

- **El Equipo Directivo:** Deberá recabar la información del suceso, redactar un informe sucinto de los hechos, avisar a las familias (si el agresor es un

alumno), notificar a la Inspección y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, aplicar el régimen disciplinario vigente e informar de todo ello al Consejo Escolar. Para facilitar esto, la Administración proveerá documentos preelaborados.

- **La Inspección Educativa:** Se le asigna un rol de tutela de todo el procedimiento, debiendo validar la información y, de manera destacada según la Viceconsejera, **acompañar de forma cercana al profesional afectado**. Realizará además el seguimiento del caso hasta su cierre definitivo.
- **Asistencia Jurídica:** La Unidad de Atención al Profesorado ofrecerá el asesoramiento y la defensa jurídica letrada si el trabajador interpone denuncia, requiriendo la autorización previa de la Delegación Provincial.
- **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:** Si el suceso califica como accidente o incidente laboral, se abrirá una investigación de causas que, según los plazos marcados por la Administración, deberá resolverse en un **plazo máximo de 15 días hábiles** (salvo prórroga justificada).
- **Delegación Provincial:** Remitirá formalmente al agresor una notificación de rechazo institucional ante su conducta y activará los recursos de apoyo pertinentes.

Definen el protocolo como una herramienta jurídica y administrativa integral, con una respuesta "inmediata, concreta, segura, eficaz y ajustada a derecho".

STE-CLM

STE-CLM rechaza rotundamente el enfoque puramente administrativo y de trámite de este borrador. **La Administración no puede limitarse a ordenar papeles una vez que el docente ya ha sido agredido; debe prevenir y dotar de recursos reales.**

¡Hurtan la participación del profesorado! Denunciamos políticamente que la Administración pretenda negociar un protocolo de tanta gravedad durante las fechas veraniegas, evitando deliberadamente el debate y la participación activa de los claustros.

- **Invisibilización y desprotección:** Exigimos que, antes de publicar cualquier protocolo, el **Observatorio de la Convivencia** cuantifique y evalúe de manera real el clima de agresiones que sufre el profesorado, el cual actualmente ni se contempla, alimentando una insostenible sensación de indefensión.

- **CLM a la vanguardia de las agresiones:** Los datos del macroestudio de STEs-i revelan que **el 88,27% del profesorado de Castilla-La Mancha percibe que las agresiones verbales y físicas van en aumento**, situando a nuestra región a la cabeza del descontento y el riesgo. Además, **el 85,83% juzga que la Administración no le respalda en absoluto.**
- **Fin de la culpabilización:** Rechazamos tajantemente la actitud de la Consejería, que tiende a cuestionar de antemano la competencia pedagógica de los docentes cuando sufren problemas de convivencia, achacando de forma sistemática las agresiones a una supuesta "falta de formación" del profesor afectado.

Exigimos la retirada de este borrador para incorporar medidas de calado estructural:

- **Gabinete Psicológico-Clínico Público:** Creación de un servicio público y gratuito de atención psicológica para tratar las conductas disruptivas del alumnado y atender el estrés postraumático del profesorado agredido.
- **Reducción estructural de ratios y codocencia:** La mejor medida preventiva contra la violencia y el estrés ambiental es reducir el número de alumnos/as por aula e implementar dos docentes simultáneos en los grupos más complejos.
- **Estabilidad de plantillas:** Convertir los refuerzos temporales en plazas orgánicas fijas para asegurar que los departamentos de orientación y apoyo no desaparezcan cada curso.
- **Asesoramiento y acompañamiento real:** Transformar el papel de la Inspección Educativa para que deje de actuar como un órgano de control jerárquico y fiscalizador y pase a ser una figura de auxilio técnico directo dentro del aula. Cuando tenemos un problema, la Administración nos da la espalda y argumenta que es culpa nuestra porque no tenemos la formación suficiente. Esto nos recuerda las sabias palabras de Borges sobre los bancos: "es alguien que te regala un paraguas cuando hace sol y cuando llueve, te lo quita".

BASTA YA: QUEREMOS ENSEÑAR EN UN AMBIENTE DE RESPETO Y BIENESTAR DOCENTE. ¡NO A LAS AGRESIONES, NO A LA BUROCRACIA ASFIXIANTE!