

Sesión extraordinaria de 30 de junio, lunes, de 2025, a las 10:30 horas  
**MESA SECTORIAL DE PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO**  
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DE CLM

**INFORME**

### **ORDEN DEL DÍA**

- 1) Borrador de la Resolución de la Dirección General de Inclusión Educativa y Programas, por la que se regula el procedimiento para la constitución y actuación de las comisiones de elaboración de pruebas de certificación de nivel de competencia lingüística de enseñanzas de idiomas de Régimen Especial en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha para el curso 2025-2026.
- 2) Borrador del Decreto por el que se regula la convivencia e igualdad en centros educativos sostenidos con fondos públicos en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

## 1) BORRADOR DE LA RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN EDUCATIVA Y PROGRAMAS, POR LA QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTITUCIÓN Y ACTUACIÓN DE LAS COMISIONES DE ELABORACIÓN DE PRUEBAS DE CERTIFICACIÓN DE NIVEL DE COMPETENCIA LINGÜÍSTICA DE ENSEÑANZAS DE IDIOMAS DE RÉGIMEN ESPECIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA PARA EL CURSO 2025-2026.

### ADMINISTRACIÓN

La Administración revela un “consenso/negociación” con las/os Directores para “sobrevivir” por la falta de alumnado: aumentar el mínimo a 10AL y hacer grupos semipresenciales.

- » “Se ha pasado de 12.854 Al. a 9.246”.
- » “De los cuales, el 40% son estudiantes reales, el resto abandonan por diferentes causas”.
- » “Hay 6 grupos con 1-2 Al.”.
- » “Existen 39 grupos con menos de 6 Al. (que es el mínimo) por grupo”.

STE-CLM EXIGE UNA MESA SECTORIAL PARA NEGOCIAR LAS CONDICIONES LABORALES DEL PROFESORADO DE EOI -QUE ES SU LEGÍTIMO LUGAR- Y AMENAZA CON LLEVAR A LOS TRIBUNALES EL ASUNTO POR VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. “Son recortes para financiar las supuestas mejoras” “Los recortes se pagan con más recortes”.

Antes que nada, queremos subrayar que las EOI están heridas de muerte. A nivel estatal, en la Mesa de 14-06-22 se presentó una modificación del RD 276/2007 que resumimos en: “•Para adaptarlo a las resoluciones jurisdiccionales que exigen incluir en la baremación de méritos de los concursos el conocimiento de idiomas extranjeros, con independencia de la posibilidad de estar en posesión de una titulación de EOI (apartado 2.4). “Deben valer las privadas en los mismos términos; •Existen varias sentencias del Supremo que generan jurisprudencia y por tanto marcan el camino a seguir. La Administración tiene miedo de que se pudiera “ilegalizar” las distintas convocatorias. Por tanto proponen incluir un punto 5º para dar cumplimiento con estas. En el aquel momento STES anunciaba: “ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS EN PELIGRO, CONTRA LA OFERTA PRIVADA DESREGULADA Y POCO EXIGENTE”. Más adelante se publicó el RD 677/2024 que modificaba el RD 1364/2010 de Concurso General de Traslados. Hasta la fecha solo se baremaba el dominio de idiomas extranjeros expedidos por EOI en el apartado 3, pero si incluyó en el apartado 5 el dominio de idiomas extranjeros expedidos por entidades acreditadas MCERL distintas a las EOI. Fue la crónica de una muerte anunciada.

Lo que no nos imaginábamos es que la Consejería de Educación de CLM iba a darles la puntilla, ajustando los cupos para cumplir el (des)Acuerdo de Mejoras quitando de: Bachilleratos nocturnos, CEPAs y EOI.

Los aspectos más relevantes de la Resolución son los siguientes:

- **OBJETO.** Regular la creación y funcionamiento de las comisiones encargadas de elaborar las pruebas de certificación de nivel de competencia lingüística de idiomas para el curso 2025-2026 en Castilla-La Mancha.
- **DESTINATARIOS.** El profesorado de las Escuelas Oficiales de Idiomas de la Administración educativa de Castilla-La Mancha.
- **COMISIONES.** La elaboración de las pruebas recae en comisiones formadas por profesorado, con una coordinación general y coordinadoras/es específicos por comisión.
- **IDIOMAS Y MIEMBROS.** Se constituirá una comisión por cada uno de los siguientes idiomas: alemán, español como lengua extranjera, francés, inglés, italiano y portugués. Cada comisión estará formada por cuatro integrantes (un coordinador/a -8h lectivas + 3h compl.- y tres redactores/as -8h lectivas + 2h compl.-), además de profesorado asesor especialista para validación.

- **OBLIGACIONES.** Las comisiones elaborarán las pruebas de certificación para convocatorias ordinarias y extraordinarias (niveles B1, B2, C1 y C2), incluyendo tres modelos por nivel e idioma, y también para alumnado de proyectos bilingües/plurilingües en 4º de ESO o 2º de ciclo formativo de grado medio. Además, elaborarán especificaciones y guías (candidato/as, coordinador-a/redactor-a, aplicador-a/evaluator-a).
- **FUNCIONES ESPECÍFICAS.** Los redactores/as seleccionarán textos y elaborarán ítems; los validadores/as revisarán las actividades de lengua; los coordinadores/as planificarán, supervisarán y filtrarán el trabajo; y el coordinador/a general servirá de enlace entre los coordinadores/a de idioma y el Servicio de Plurilingüismo.
- **SOLICITUDES.** El plazo es de 14 hábiles a partir del día siguiente al de la publicación.
- **CRITERIOS DE SELECCIÓN.** Se priorizará al profesorado asesor especialista y se valorará la experiencia previa en coordinación general, coordinación, redacción, validación, cargos directivos, jefatura de departamento, antigüedad en el cuerpo y experiencia docente.
- **NOMBRAMIENTO Y OBLIGATORIEDAD.** El profesorado será nombrado desde el 1 de septiembre de 2025 hasta el 30 de junio de 2026. La participación en las comisiones tendrá carácter obligatorio una vez producido el nombramiento, salvo excepciones justificadas.
- **CERTIFICACIÓN.** Hasta 7 créditos.

## **2) BORRADOR DEL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CONVIVENCIA E IGUALDAD EN CENTROS EDUCATIVOS SOSTENIDOS CON FONDOS PÚBLICOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA.**

### Administración

Ha habido mucha participación por parte de la comunidad educativa en la elaboración de este Decreto.

Nélida Zaitegi de Miguel, invitada a la mesa, expone, desde su punto de vista, el marco conceptual y pedagógico en el que se basa gran parte del desarrollo del presente Decreto.

También participa un inspector de educación en Castilla-La Mancha.

La Ley de autoridad del profesorado, está por encima de este Decreto por rango normativo, por lo que en caso de duda, la Ley siempre está por encima del Decreto, el cual incluye agravantes en caso de . La autoridad del profesorado no se pone en duda.

La participación de la comunidad escolar ya está regulada, mediante Consejos escolares, comisiones de convivencia, evaluaciones, etc. En este sentido el Decreto no aporta ninguna estructura de participación nueva, sino que se ampara en la ya existente para que toda la comunidad tenga capacidad de expresión y participación.

El Decreto promueve medidas proactivas, pero al mismo tiempo mantiene medidas de expulsión de los centros. No se puede tener una sanción doble por el mismo motivo.

El Decreto pretende establecer un marco a partir del cual, los centros desarrollen sus normas de convivencia y organización. Se plantea una formación para ello.

Las principales novedades son:

- Enfoque preventivo y proactivo
- Restauración de las relaciones.
- Trata los casos que se dan en el plano virtual, a través de las redes sociales, etc.

### **1. VALORACIÓN GENERAL**

El sindicato STE-CLM reconoce la importancia de actualizar el marco normativo en materia de convivencia escolar e igualdad. Sin embargo, consideramos que el actual borrador de Decreto presenta graves carencias que limitan su eficacia real:

- Enfoque superficial y terminológico: es habitual que la Administración cambie el nombre de las cosas usando eufemismos, pero sin acompañarse de recursos ni medidas estructurales. Ni una sola palabra sobre aumento del presupuesto educativo.

<i>TÉRMINOS TRADICIONALES</i>	<i>CONTORSIONES LINGÜÍSTICAS EN APARIENCIA INNOVADORAS PERO SIN INCREMENTO DE PRESUPUESTO</i>
Planes de estudio	Currículo
Exámenes	Instrumentos de evaluación para diagnosticar los niveles de competencia
Asignaturas	Áreas/materias/ámbitos/módulos, según la etapa o modalidad en que se impartan
Atención a la diversidad	Inclusión
Refuerzos	Adaptaciones curriculares / planes de refuerzos individualizados
Fracaso escolar	Abandono educativo temprano
Libro de texto	Recurso de la programación de aula
Objetivos	Competencias, que cambian de básicas a claves y están encaminadas a un perfil de salida (es la herramienta en la que se concretan los principios y fines del sistema educativo, la piedra angular de todo el currículo). Los objetivos de área ahora son competencias específicas
Contenidos	Saberes básicos
Temas	Unidades didácticas, pero han evolucionado a situaciones de aprendizaje y unidades de programación
Metodología individualizada	DUA: diseño universal para el aprendizaje
Aprendizaje Basado en Proyectos (Kilpatrick, 1918)	Metodologías basadas en el enfoque competencial
Poner nota	Estándares de aprendizaje (concreción de criterios de evaluación) y últimamente, descriptores operativos
Tutor	<i>Mentoring, coaching</i>

Cuando pensábamos que lo habíamos visto todo, la Consejería nos sorprende con una vuelta de tuerca más:

Disciplina, respeto, ausencia de violencia	Convivencia / bienestar emocional, prevención y resolución de conflictos y/o conductas disruptivas
Castigo / sanción	Justicia restaurativa que actúe sobre las emociones y los pensamientos. Hay que transformar las situaciones conflictivas en oportunidades de aprendizaje.

- Falta de análisis de las causas de los conflictos: no se aborda la raíz de los problemas de convivencia, como la desigualdad socioeducativa o la carencia de recursos en los centros.
- Ausencia de compromiso presupuestario: el borrador carece de una memoria económica que garantice la viabilidad de las medidas.
- Aumento de la carga burocrática: se multiplica la creación de planes, protocolos y comisiones, sin reducir la sobrecarga administrativa del profesorado.

Se hace necesario abordar aquí un término verdaderamente innovador: "GRAN DIMISIÓN". El término "The Great Resignation", fue acuñado en 2021 por el Profesor de la Universidad de Texas, Anthony Klotz. Ya se habla sin tapujos, a nivel mundial de la "Gran Dimisión" / renuncia / abandono / deserción / expulsión / escasez / desencanto del profesorado, por falta de atractivo en la profesión. Un informe de la UNESCO de 2023, subrayada que dicha tasa ha pasado del 4,5% a un 9% en menos de una década.

Observamos que aumentan los problemas para las y los docentes, de manera que la tarea de enseñar empieza a dejar de ser una opción atractiva en nuestro país; ha empezado en la etapa de Secundaria, una "deserción" sin precedentes, que complica cada semana en todos los territorios, la sustitución de vacantes. Se ha llegado al punto de saltarse la exigencia del requisito de Máster de Educación por parte de la Administración educativa. Se percibe en la profesión, una falta de aprecio que va más allá de la no reversión de los recortes que persisten de la pasada crisis, y que se ve aún más precarizada por la multiplicación de las exigencias burocráticas o la pérdida de poder adquisitivo y condiciones laborales en general. El profesorado parece dedicar más tiempo a tareas no docentes que a educar al alumnado o profundizar en las barreras de aprendizaje para aquellos más vulnerables que necesitan apoyos específicos. Se han notificado en las estadísticas de los departamentos de prevención de riesgos laborales, un aumento de cifras relacionadas con la salud mental, que tienen su explicación por el

nivel de conflictividad en las aulas e incluso constantes agresiones verbales, llegando en más casos de los deseables a las físicas.

La nueva realidad de la profesión docente supone una sobrecarga asfixiante para el profesorado. A la ya exigente labor de enseñar contenidos y dominar la pedagogía y didáctica de su especialidad, se añade la implementación de nuevas responsabilidades, como la coordinación de bienestar. El personal docente se ve obligado a formarse en un amplio abanico de habilidades personales y sociales (liderazgo, inteligencia emocional, trabajo en equipo, gestión de la incertidumbre, empatía, persistencia, proactividad, automotivación, gestión de conflictos, networking) y a adquirir conocimientos específicos en temas cruciales como maltrato infantil, absentismo escolar, violencia machista, bullying y cyberbullying, consumo de drogas, prevención del suicidio y autolesiones, y ciberconvivencia. Y todo ello, en paralelo a la necesaria adaptación a la transformación digital y la incorporación de la innovación en el aula.

La disminución del poder adquisitivo constituye solo uno de los factores determinantes de la notable deserción que se observa en el ámbito educativo. A esta circunstancia se añade la precariedad laboral, la conflictividad presente en los centros, la permanente actualización normativa, la intensa incorporación de la innovación digital y una burocratización desproporcionada que dificulta la labor pedagógica. El colectivo docente experimenta un sentimiento de hastío e indefensión ante la falta de apoyo administrativo. En consecuencia, resulta cada vez más complejo para los servicios de personal reclutar profesionales interesados en la carrera docente.

- Desprotección del profesorado: No se contemplan medidas específicas de apoyo emocional, psicológico ni jurídico para el personal docente.

## 2. ASPECTOS POSITIVOS RECONOCIDOS

- Se valora positivamente la introducción de la codocencia como estrategia para mejorar la convivencia, aunque no se detalla su implementación práctica. Rebajar los ratios, de una manera u otra resulta crucial si verdaderamente queremos solucionar los problemas.

## 3. PROPUESTAS DE MEJORA

### 3.1. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIACIÓN

- Establecer un plan de reducción de ratios progresivo y realista, con el refuerzo de plantillas docentes.
- Dotar de equipos profesionales de mediación y apoyo psicológico en todos los centros educativos (incluir nuevos profesionales especialistas en estos problemas).
- Acompañar el Decreto con una memoria económica que garantice su viabilidad, exigiendo una inversión educativa del 7% del PIB en línea con la media europea.

### 3.2. REDUCCIÓN DE BUROCRACIA

- Incorporar personal administrativo en los centros educativos para liberar al profesorado de tareas no docentes.
- Racionalizar los planes y comisiones existentes, unificando y simplificando procedimientos.

### 3.3. EQUIDAD Y COMPENSACIÓN DE DESIGUALDADES

- Priorizar políticas activas para combatir la desigualdad socioeducativa, con medidas de compensación territorial y social.
- Blindar la oferta pública educativa frente a procesos de privatización o externalización de servicios.

### 3.4. PROTECCIÓN Y APOYO AL PROFESORADO

- Crear una nueva Unidad de Atención al Profesional que preste apoyo jurídico, psicológico y emocional al profesorado ante situaciones de conflicto. La actual es un desastre total que no sirve de nada. Aunque el Capítulo III Medidas de apoyo al profesorado del Decreto 13/2013, de 21/03/2013, de autoridad del profesorado en Castilla-La Mancha [2013/3830] no se deroga, sería necesario que en este nuevo Decreto de convivencia se recogiera la Unidad de Atención al Profesorado -funciones y actuaciones-. Es un recurso que debe conocer la comunidad educativa y al cual, se le debe dotar de los recursos económicos y administrativos necesarios para que funcione de manera eficaz. No recogerlo en este documento puede dificultar su difusión y conocimiento entre el profesorado. Garantizar la formación continua del profesorado en gestión de la convivencia, resolución de conflictos y educación emocional, dentro de su horario de trabajo, como en el resto de administraciones-

### 3.5. ZONAS ESPECIALMENTE TENSIONADAS.

La gran diversidad socio-económica de algunas zonas de CLM -La Sagra, Corredor del Henares, Tarancón, (...)- ha convertido las

escuelas en centros donde es verdaderamente complicado ejercer la tarea de enseñar y de aprender. Es necesario medidas extraordinarias y un plan de choque que incluya las siguientes medidas:

- Realización de un plan de ampliación de instalaciones y creación de nuevos centros.
- Descenso de ratios para los centros de la comarca.
- Recuperación del apoyo de infantil en todos los centros con 6 unidades (independientemente de la ratio)
- Aumento de un 10% de la plantilla en los centros más tensionados.
- Aumento de los integrantes de los Equipos de Orientación.
- Que el alumnado ACNEE y alumnado con desconocimiento del idioma compute por 2 a la hora de aplicar las ratios.
- Eliminación de la aplicación del porcentaje del 10% en el cómputo de cupos/ratios por matrículas extraordinarias/sobrevenidas
- Creación de un equipo especializado para asesorar, facilitar material y acompañar a los centros con el alumnado con desconocimiento del idioma.
- Contratación de Administrativos en los CEIPs para atender los procesos de matriculación, becas y gestión de los comedores escolares.
- Continuar con las UOA o un sistema similar.
- Un plan de estabilización de las plantillas.
- Aumento de la oferta de módulos de Formación Profesional.
- Sustituciones para bajas superiores a 5 días.
- Dotación de personal no docente en los centros de nueva creación y sustituciones inmediatas.
- Creación de rutas para el alumnado de enseñanzas no obligatorias

#### 4. CONCLUSIÓN

El Decreto de Convivencia e Igualdad debe ser un instrumento transformador, no un simple marco burocrático. Las propuestas de STE buscan garantizar que la convivencia en los centros se construya desde la prevención real, la dotación de recursos, la justicia social y la dignificación del profesorado.

Sin estos elementos, el Decreto corre el riesgo de quedarse en un documento de buenas intenciones sin capacidad de mejorar las condiciones reales en las aulas.

El sindicato ha presentado un informe de una encuesta realizada entre más de 1000 docentes de Castilla-La Mancha para dar visibilidad a la grave situación que muchos viven cada día en las aulas, en lo que respecta a violencia, insultos y menosprecios. Las conclusiones sacadas en dicho informe son las siguientes:

- Un 87% ha recibido alguna agresión verbal o física por parte de alumnado y/o familias.
- En la mayoría de los casos son insultos, gritos, amenazas, empujones o comentarios despectivos.
- El 96% del profesorado considera muy insuficiente la protección y apoyo por parte de la administración educativa.
- El 92% de docentes considera muy poco valorada la labor docente por parte de la sociedad.

Para STE\_CLM, esto afecta a todo el sistema educativo, y consideran que para mejorar la convivencia en los centros educativos, piden una mayor protección y apoyo por la Administración, mayor respeto por parte del alumnado y las familias, así como la bajada de ratios en las aulas, disminución de la burocracia y aumento de recursos para mejorar la Educación Pública.